

Dampak Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Bus

Muhammad Takrim ¹, Reimond Hasangapan Mikkael ^{2,*}, Dewi Yuliawati ²

¹ Manajemen Administrasi; Universitas Bina Insani;
Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia.
Telp. (021) 82436886 / (021) 82436996. Fax. (021) 82400924;
email: takrim@binainsani.ac.id

Manajemen; Universitas Bina Insani;
Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia.
Telp. (021) 82436886 / (021) 82436996. Fax. (021) 82400924;
e-mail: reimond@binainsani.ac.id, dewiyulia8811@gmail.com

* Korespondensi: e-mail: reimond@binainsani.ac.id

Diterima: April 2021; Review: Mei 2021; Disetujui: Juni 2021

Cara sitasi: Takrim M, Mikkael RH, Yuliawati D. 2021. Dampak Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Bus. Jurnal Administrasi Kantor. 9 (1): 37-48.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Pengemudi PT. Pahala Kencana Pool AKAP 1 Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan jenuh yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan jumlah sampel 32 pengemudi jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan analisis data menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang kuat secara simultan sangat kuat antara Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pahala Kencana Pool AKAP 1 Jakarta. Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja di lingkungan karyawan dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti pemberian gaji, uang transportasi, uang makan dan lain sebagainya. Apabila Motivasi meningkat hal ini juga akan meningkatkan Kinerja karyawan

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja.

Abstract: The effect of motivation and work discipline either partially or simultaneously on the performance of the driver of PT. Pahala Kencana Pool AKAP 1 Jakarta. This study uses a quantitative descriptive method. The saturation sampling technique used in this study is with a sample of 32 drivers, the number of samples is the same as the total population. The data collection technique used a questionnaire, while the data analysis used multiple linear analysis. The results of the study can be concluded that there is a very strong simultaneous strong relationship between motivation and discipline on employee performance at PT. Pahala Kencana Pool AKAP 1 Jakarta. Companies must be able to increase work motivation in the employee environment by taking into account physiological needs such as salaries, transportation fees, food allowances and so on. If motivation increases, this will also increase employee performance

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yang mana dalam perusahaan sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja para

pengemudi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki bahkan memilih pengemudi yang berpengetahuan dan handal serta memiliki pengalaman dalam usaha untuk mengelola perusahaan dan memperbaiki mobil seoptimal mungkin, sehingga kinerja para pengemudi meningkat. Schuler, et,al mengemukakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat [Sutrisno, 2017].

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan [Priansa, 2017]. Kata "*movere*" dalam bahasa inggris disepadankan dengan "*motivation*" yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif pegawai pekerja yang memiliki motif. Perusahaan harus bisa meningkatkan kemampuan dan kinerja yang ada dalam perusahaan dengan tujuan untuk kelangsungan hidup perusahaan dimana dengan memberi motivasi pada para pengemudi dan mengembangkan kedisiplinan agar tak terlepas dari tanggung jawab dan tugas masing-masing. Motivasi secara umum juga berarti suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Rendahnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan tentunya berpengaruh pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan pimpinan kepada bawahan [Kurniawan and Haryono, 2019].

Disiplin merupakan tindakan yang mengharuskan seseorang untuk bertindak sesuai dengan ketetapan dan peraturan yang berlaku. Menurut Rivai [Sudirman et al., 2019], Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk memenuhi semua peraturan perusahaan. Disiplin [Siagian, 2014] merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sedangkan disiplin kerja merupakan sebagai sikap hormat, hormat, dan ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya, tidak mengelak sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya [Razak et al., 2018]. Perusahaan harus dapat mengetahui sebab yang dapat menurunkan kedisiplinan kerja dari para pengemudi sehingga mutu

disiplin dapat ditingkatkan. Karena kedisiplinan akan berdampak pada kinerja yang sangat baik, maka tingkat perkembangan karir karyawan selanjutnya akan meningkat [Rahmi et al., 2020].

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Kinerja Menurut [Busro, 2018] Hasil yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja bisa diartikan juga dengan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi [Efendi et al., 2020]. Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja karyawan yang sebenarnya dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan [Permana et al., 2019]. Kinerja pegawai merupakan salah satu parameter kinerja organisasi, sehingga kinerja pegawai harus terus dievaluasi dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi [Sardjana et al., 2018]. Sedangkan menurut [Efendi et al., 2020] Kinerja menjadi penting karena merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, dan dengan kinerja tersebut karyawan perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Ada juga istilah tentang manajemen kinerja, yaitu pengelolaan yang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif [Idris, 2018].

Tingkat disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja pengemudi disebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan pengemudi dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap pengemudi tidak dikelola dengan sebaik – baiknya. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja. Ketika motivasi yang diberikan membuat mereka semangat, maka akan termotivasi untuk selalu disiplin dalam bekerja sehingga memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan dan perusahaan akan memberikan hubungan yang positif terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat. Setelah permasalahan ini diidentifikasi maka penelitian ini dapat dibatasi hanya mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengemudi pada PT. Pahala Kencana Pool AKAP 1 Jakarta.

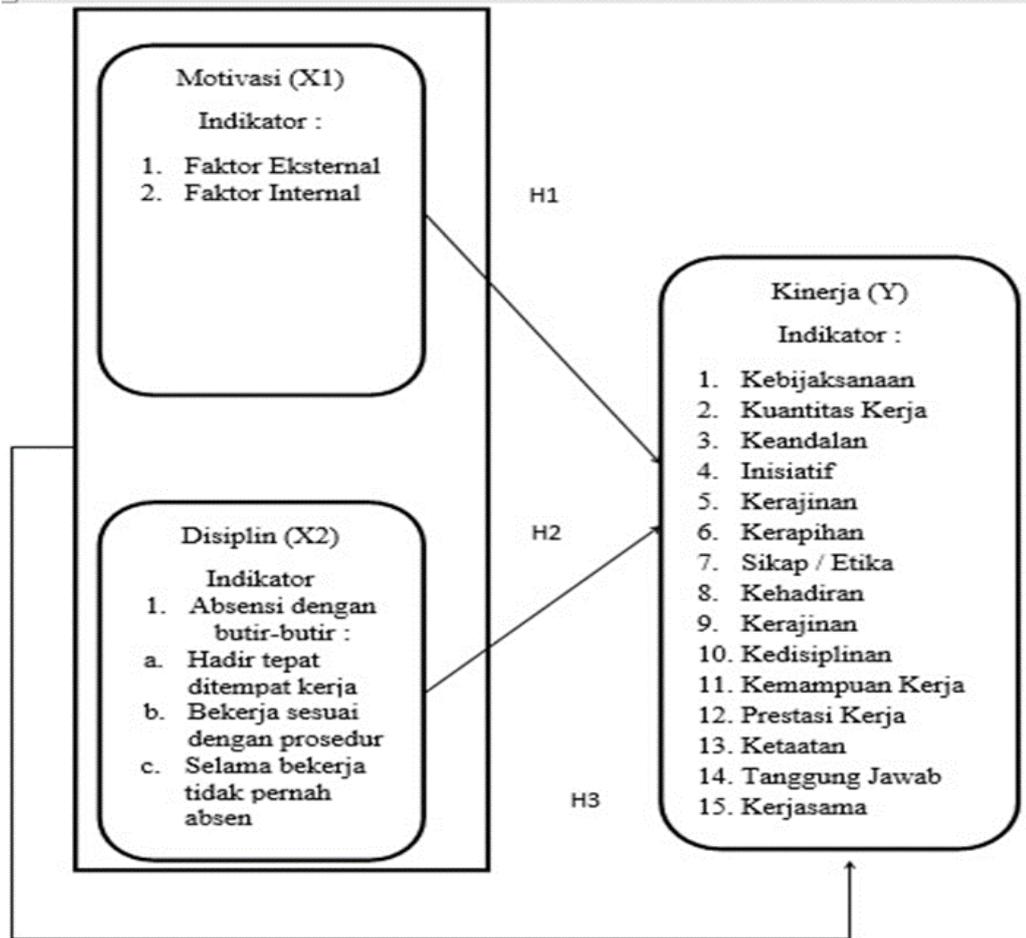
2. Metode Penelitian

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan. Metode penelitian menurut [Sugiyono, 2017] adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis. Penelitian deskriptif kuantitatif ini dengan metode survey yaitu membandingkan pengetahuan- pengetahuan teoritis yang berhubungan dengan obyek.

Menurut [Sugiyono, 2017] mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pengemudi di sejumlah 32 orang. [Sugiyono, 2017] mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara Purposive Sampling yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh sebanyak 32 orang pengemudi.

Pengumpulan data merupakan usaha-usaha dalam memperoleh bahan- bahan penjelasan dari kenyataan yang dapat di pertanggung jawabkan untuk hasil dari sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan hal utama dalam mempengaruhi hasil penelitian. Dalam teknik pengumpulan data, ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu metode dan instrument penelitian. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi. Observasi dilakukan untuk mengamati penelitian yang berhubungan dengan perilaku manusia/responden, proses kerja responden, serta lingkungan kerja responden [Arikunto, 2019].

Kerangka berpikir adalah alur yang logis dan di buat dalam bentuk diagram bertujuan menjelaskan secara garis besar pola substansi peneliti yang akan dilaksanakan.



Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Gambar 1 Kerangka berpikir

Dari uraian gambar 1, dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengemudi, yang secara sistematis menjelaskan hipotesis 1 yaitu Pengaruh antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y), Hipotesis 2 yaitu Pengaruh antara Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y), Hipotesis 3 yaitu Pengaruh antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y).

3. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Validitas dan Reliabilitas menyatakan butir valid atau tidak digunakan angka pedoman sebagaimana tercantum pada teori yang dicantumkan yaitu 0,3 dibandingkan dengan angka-angka yang ada pada kolom Corrected Item Total Correlation (CITC) dengan ketentuan sebagai berikut: 1). Jika CITC > 0,3 maka data dinyatakan valid; 2). Jika CITC < 0,3 maka data dinyatakan tidak valid. Dapat

disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Motivasi yang ada tersebut valid dan reliable sehingga dapat diyakini bahwa seluruh pengukurannya benar.

Tabel 1. *Cronbach's Alpha* Variabel Bebas Fungsi Motivasi (X1).

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.855	14

Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Terlihat pada tabel 1 bahwa terdapat hasil perolehan Cronbach's Alpha total 0,855 sehingga hanya terdapat satu butir saja yang nilai Cronbach's Alpha if item delete untuk masing–masing pernyataan pada setiap itemnya lebih tinggi dari pada total ini. Dari hasil analisis diatas didapat nilai Alpha sebesar $0,855 > 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliable karena teori yang digunakan adalah berdasarkan cronbach's alpha $> 0,6$ Dengan ini dapat dinyatakan bahwa item–item pada variabel ini secara keseluruhan valid dan reliable dan hasilnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Analisis Deskriptif (*Deskriptive Statistics*).

Motivasi (X1) dengan Kinerja (Y)			
	Mean	Std Deviation	N
Kinerja	66.00	5.048	32
Motivasi	61.56	5.136	32
Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)			
	Mean	Std Deviation	N
Kinerja	66.00	5.048	32
Disiplin Kerja	29.09	1.873	32
Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)			
	Mean	Std Deviation	N
Kinerja	66.00	5.048	32
Motivasi	61.56	5.136	32
Disiplin Kerja	29.09	1.873	32

Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata variabel Motivasi (X1) dengan Kinerja (Y), Kinerja (Y)= 66,00 dan Motivasi (X1)= 61,56. Terlihat dari kedua variabel (bebas dan terikat) yang diregresikan, yakni Kinerja (Y) dengan Motivasi (X1); Standar deviasi (Simpangan Baku) Y= 5,058 dan X1= 5,136; dan N (Jumlah Subjek)= 32

Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y), dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata - rata variabel : Kinerja (Y) = 66,00. Disiplin (X2) = 29,09 Terlihat dari Kinerja (Y)

dengan Disiplin (X2). Standar deviasi (Simpangan Baku) Y= 5,048 dan X= 1,873; dan N (Jumlah Subjek)= 32

Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y), Kinerja (Y) = 66,00 , Motivasi (X1) = 61,56, Disiplin (X2) = 29,09. Terlihat dari kedua variabel (bebas dan terikat) yang diregresikan, yakni Kinerja (Y) dengan Motivasi (X1) dan Disiplin (X2). Isi gambaran bagian ini adalah : mean (rata-rata) Y = 66,00, X1 = 61,56 dan X2 = 29,09. Standar deviasi (Simpangan Baku) Y= 5,048 , X1 = 5,136 dan X2 =1,873; dan N (Jumlah Subjek) = 32

Tabel 3. Analisis Korelasi (Corellations)

Motivasi (X1) dengan Kinerja (Y)				
		Kinerja	Motivasi	
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.960	
	Motivasi	.960	1.000	
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	
	Motivasi	.000	.	
N	Kinerja	32	32	
	Motivasi	32	32	
Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)				
		Kinerja	Disiplin Kerja	
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.160	
	Disiplin	.160	1.000	
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.190	
	Disiplin	.190	.	
N	Kinerja	32	32	
	Disiplin	32	32	
Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)				
		Kinerja	Motivasi	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.960	.160
	Motivasi	.960	1.000	.123
	Disiplin	.160	.123	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.190
	Motivasi	.000	.	.251
	Disiplin	.190	.251	.
N	Kinerja	32	32	32
	Motivasi	32	32	32
	Disiplin	32	32	32

Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Dari hasil analisis kolerasi Motivasi (X1) dengan Kinerja (Y), terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu Motivasi (X1) dan Kinerja (Y). Isi gambaran bagian tersebut adalah *Person Correlation* = 0,960 dengan *Sig. (1-tailed)* = 0 dan N (jumlah subjek) = 32

Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y), terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu Disiplin (X2) dan Kinerja (Y). Isi

gambaran bagian tersebut adalah: *Person Correlation* = 0,160 dengan *Sig. (1-tailed)* = 0 dan N (jumlah subjek) = 32

Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y), terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y). Isi gambaran bagian tersebut adalah: *Person Correlation* = 0.960 (Motivasi) = 0.160 (Disiplin) dengan *Sig. (1-tailed)* = 0 dan N (jumlah subjek) = 32

Tabel 4. Analisis Rangkuman (*Model Summary*).

Motivasi (X1) dengan Kinerja (Y)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.960	.922	.920	1.429
Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)				
1	.974	.950	.934	1.549
Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)				
1	.961	.924	.919	1.437

Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Dari hasil analisis Motivasi (X1) dengan Kinerja (Y), pada bagian ini ditampilkan korelasi (r) = 0,960, menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi (X1) dengan Kinerja (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat karena mendekati 1. Sedangkan nilai r square (r^2) = 0,922, dimana KD (Koefisien Determinasi) = $r^2 \times 100\%$ = $0,922 \times 100\%$ = 92,2 %. Hal ini menunjukkan indeks determinasi, yaitu pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,922 atau 92,2% dan sisanya sebesar 7,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y), pada bagian ini ditampilkan korelasi (r) = 0,974, menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin (X2) dengan Kinerja (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat karena mendekati 1. Sedangkan nilai r square (r^2) = 0,950, dimana KD (Koefisien Determinasi) = $r^2 \times 100\%$ = $0,950 \times 100\%$ = 95,0 %. Hal ini menunjukkan indeks determinasi, yaitu pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,950 atau 95,0% dan sisanya sebesar 5,0% dipengaruhi oleh faktor lain

Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y), pada bagian ini ditampilkan korelasi (r) = 0,961, menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) dengan Kinerja (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat karena mendekati 1. Sedangkan nilai r square (r^2) = 0,924, dimana KD (Koefisien Determinasi) = $r^2 \times 100\%$ = $0,924 \times 100\%$ = 92,4%. Hal ini menunjukkan indeks determinasi, yaitu

pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,924 atau 92,4% dan sisanya sebesar 7,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis penelitian yang diajukan terbukti bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y). Oleh sebab itu, dari jabaran hasil perhitungan dan pengujian hipotesis seperti yang dijelaskan diatas maka didapat hasil Pada variable Bebas Motivasi (X1) uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha $0,855 \geq 0,6$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Motivasi (X1) yang ada tersebut valid dan reliable sehingga dapat diyakini bahwa seluruh pengukurannya benar.

Bahwa dalam pengujian variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Pahala Kencaa Pool AKAP 1 Jakarta. Menurut hasil perhitungan tingkat signifikan pvalue (sig) $0,000 < 0,005$ dapat dikatakan H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. Pahala Kencana Pool AKAP 1 Jakarta. Sehingga Motivasi (X1) berpengaruh sebesar 0,922 atau 92,2% dan sisanya sebesar 7,8% dipengaruhi oleh faktor lain

Bahwa dalam pengujian variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Pahala Kencana Pool AKAP 1 Jakarta. Menurut hasil perhitungan signifikan pvalue (sig) $0,000 < 0,005$ dapat dikatakan H0: diterima dan H1: ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: Disiplin tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. Pahala Kencana Pool AKAP 1 Jakarta. Sehingga Disiplin (X2) mempunyai pengaruh sebesar 0,026 atau 2,6 % dan sisanya sebesar 97,4% dipengaruhi oleh faktor lain

Bahwa dalam pengujian variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Pahala Kencana Pool AKAP 1 Jakarta. Menurut hasil analisis yang diperoleh tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) atau H0: ditolak dan H1: diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: Secara bersamaan Motivasi dan Disiplin mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pahala Kencana Pool AKAP 1 Jakarta

4. Kesimpulan

Terdapat hubungan yang kuat secara bersama-sama sangat kuat antara Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pahala Kencaa Pool AKAP 1 Jakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan dengan penetapan kompensasi yang sesuai akan berdampak pada kinerja karyawan [Pratami and Aulawi, 2017] [Fatimah and Aulawi, 2018]. Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja di lingkungan karyawan dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti pemberian gaji, uang transportasi, uang makan dan lain sebagainya hasil yang didapat sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [Irwan and Irfan, 2021]. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh (0,05) maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila Motivasi meningkat hal ini juga akan meningkatkan Kinerja karyawan dan dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat memotivasi karyawan dengan lebih baik lagi agar karyawan dapat bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan seperti memberikan piagam penghargaan dan tambahan uang bonus bagi karyawan yang jujur. Dalam hasil penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh [Akbar et al., 2020] dalam hal ini Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi serta Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi

Referensi

- Akbar IR, Prasetyani D, Nariah. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unggul Abadi Di Jakarta. *J. Ekon. Ef.* 3: 84–90.
- Arikunto S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Busro M. 2018. *Teori-teori Sumber Daya Manusia*, 1e. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Efendi R, Rifa'i MN, Bahrun K, Milla H, Suharmi S. 2020. *The Mediation of Work Motivation on the Effect of Work Discipline and Compensation on Performance*

- Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. 7: International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding.
- Fatimah S, Aulawi H. 2018. Komponen Kompensasi Level Supervisor pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk –Cibitung. J. Mhs. Bina Insa. 2: 160–171.
- Idris M. 2018. The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. Int. J. Hum. Resour. Stud. 8.
- Irwan A, Irfan A. 2021. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja 18: 218–222.
- Kurniawan H, Haryono. 2019. Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Interesting Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. Arch. Bus. Res. 7.
- Permana A, Aima MH, Ariyanto E, Nurmahdi A. 2019. The Effect of Leadership Style, Motivation and Discipline of Employee Performance with Understanding of Islamic Work Ethics. Int. J. Sci. Technol. Res. 8.
- Pratami MA, Aulawi H. 2017. Penetapan Kompensasi Pada Karyawan Associate Bagian Human Capital Organization Productivity Cost Control And Partner Management di PT United Tractors Jakarta. J. Mhs. Bina Insa. 1: 235–250.
- Priansa DJ. 2017. Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer. Bandung: Alfabeta.
- Rahmi A, Achmad GN, Adhimursandi D. 2020. The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. Int. J. Bus. Manag. Invent. 9.
- Razak A, Sarpan S, Ramlan R. 2018. Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. Int. Rev. Manag. Mark. 8.
- Sardjana E, Sudarmo S, Suharto DG. 2018. Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. Int. J. Multicult. Multireligious Underst. 5.
- Siagian SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudirman A, Lie D, Sherly S, Dharma E. 2019. The Impact of Work Discipline and Work Ethic on The Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private

Middle School Teachers. T.A. 2018/2019. International Journal of Business Studies. Int. J. Bus. Stud. 3: 83.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, 9e. Jakarta: Kencana Predana Media Group.