

## Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Strategi Bisnis Unit Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta Mobilindo Armada Cemerlang

<sup>1</sup>Zen Kharis Fadilah, <sup>2</sup>Kemal Taufik, <sup>3</sup>Suhardi

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Email: zenkharis@gmail.com, kemaltaufik.1007@gmail.com, suhardiuninus26@gmail.com

### ABSTRAK

**Kata kunci:**  
Kinerja Karyawan,  
Motivasi Kerja,  
Lingkungan Kerja,  
Kompetensi

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Strategi Bisnis Unit Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta Mobilindo Armada Cemerlang. Penelitian pada tesis ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Strategi Bisnis Unit Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta Mobilindo Armada Cemerlang. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompetensi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara kolektif, ketiga variabel tersebut menjelaskan 68,4% variasi kinerja karyawan, dengan 31,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan menekankan pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif, dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi praktisnya menunjukkan bahwa manajemen perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam mengelola sumber daya manusia, termasuk penyesuaian gaji sesuai tugas, menciptakan lingkungan kerja inklusif, dan investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mencapai potensi penuh mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### ABSTRACT

**Keywords:**  
*Employee Performance,  
Work Motivation, Work  
Environment,  
Competency*

*The Influence of Motivation, Work Environment, and Competence on Employee Performance in the Business Strategy of the Djakarta Mobilindo Armada Cemerlang Passenger Transport Unit. The research in this thesis aims to analyze the influence of work motivation, work environment, and competence on employee performance in the Business Strategy Unit of the Djakarta Mobilindo Armada Cemerlang Passenger Transport Unit. Based on the results of hypothesis testing, it was found that work motivation (X1), work environment (X2), and competence (X3) have a significant influence on employee performance (Y). Collectively, these three variables explain 68.4% of the variation in employee performance, with 31.6% explained by other variables not examined. This research provides a theoretical contribution by emphasizing the importance of work motivation, a conducive work environment, and competence in improving employee performance. The practical implications show that management needs to adopt a holistic approach to managing human resources, including adjusting salaries according to assignments, creating an inclusive work environment, and investing in developing employee competencies. In this way, employees can reach their full potential, improving overall company performance.*

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik dari karyawan memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Sebagai salah satu perusahaan transportasi publik di Jakarta, SBU Perum PPD MAC memiliki Strategi Bisnis Unit yang memiliki peran vital dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan adalah individu yang aktif berkontribusi dalam menjalankan aktivitas organisasi. Namun mereka memiliki kebutuhan yang perlu dipenuhi.

Penilaian kinerja menjadi instrumen yang digunakan oleh manajer untuk mengevaluasi kinerja pegawai dengan standar yang telah ditetapkan dalam periode tertentu. Selain itu, penilaian kinerja juga merupakan alat umpan balik bagi pegawai untuk mengetahui sejauh mana mereka telah berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Berikut ini uraian singkat pencapaian nilai pramudi dari tahun 2021-2023. Pada 2021, capaian mencapai 90% dari target yang ditetapkan *year to year* yaitu 100%. Artinya capaian masih belum maksimal dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada 2022, capaian menurun menjadi 85%. Pada 2023, capaian kembali menurun menjadi 80%.

Salah satu hal penting yang harus dilakukan oleh perusahaan guna mengoptimalkan kinerja karyawan adalah menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nawawi dalam Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, et. al (2012), ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Konsep yang mendasari motivasi adalah suatu kekuatan pendorong dalam individu dimana mereka berusaha untuk mencapai beberapa tujuan agar memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Namun, di SBU Perum PPD MAC terdapat beberapa masalah terkait motivasi karyawan. Banyak karyawan merasa kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, yang mengurangi rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Selain itu, kurangnya jenjang karir yang jelas menyebabkan beberapa karyawan merasa tidak ada prospek untuk pengembangan diri dan karir mereka di masa depan. Hal ini mengakibatkan rendahnya motivasi intrinsik. Dari sisi motivasi ekstrinsik, meskipun perusahaan sudah menyediakan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan standar, serta fasilitas kerja dan kesehatan yang memadai, beberapa karyawan masih merasa tidak cukup diapresiasi atas kerja keras mereka. Semua faktor ini berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang tidak optimal, yang tercermin dalam penurunan capaian target dari tahun ke tahun.

Selain motivasi, faktor lain yang juga penting adalah kondisi lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau layak apabila karyawan dapat melaksanakan kerja

secara optimal. Handaru, Utomo, Sudiarditha (2013) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan kesulitan melakukan pekerjaannya, karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, dan alat kerja yang kurang memadai tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Tjibrata et al., 2017).

Pada SBU Perum PPD MAC, terdapat beberapa masalah lingkungan kerja. Masalah tersebut seperti sirkulasi udara yang kurang memadai, kebersihan lingkungan kerja yang kurang terjaga, dan tingkat kebisingan yang tinggi. Selain itu, jam kerja yang cukup panjang menambah tingkat kelelahan dan menurunkan produktivitas. Kondisi lingkungan kerja yang tidak optimal tersebut membuat produktivitas mereka menurun dan meningkatkan tingkat stres.

Selain kondisi lingkungan kerja, faktor lain yang juga tidak kalah penting adalah kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi kerja para karyawan. Karyawan yang berkompeten diharapkan menjadi pondasi yang kuat bagi perusahaan untuk tetap terfokus terhadap tujuan. Kompetensi adalah kebutuhan psikologis untuk memberikan efek yang berarti pada lingkungan seseorang (Legault, 2017). Hal ini mengacu pada kecenderungan bawaan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan.

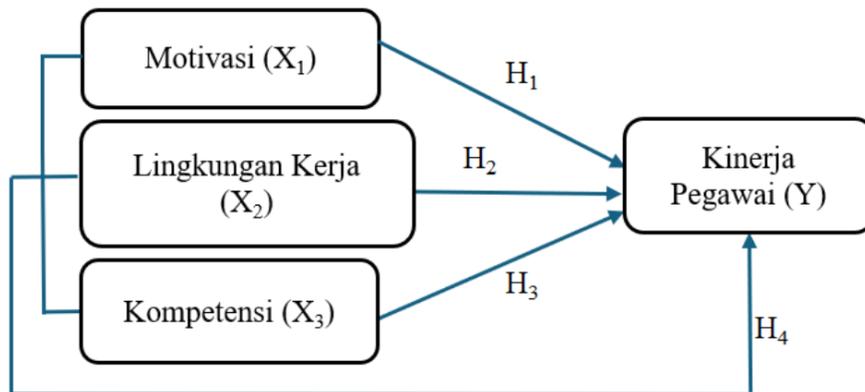
Menurut Wibowo (2018), kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ada hubungan sebab akibatnya dengan kinerja yang baik. Definisi ini menjelaskan bahwa tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai apabila karyawan berkompeten dalam menjalankan tugasnya. Pada SBU Perum PPD MAC, terdapat beberapa masalah terkait kompetensi karyawan. Beberapa karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang pesat, sehingga kemampuan mereka tidak selaras dengan tuntutan pekerjaan saat ini. Selain itu, kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diselenggarakan oleh perusahaan juga dapat menghambat peningkatan kompetensi karyawan.

Penelitian tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan dengan hasil yang berbeda-beda. Lebang dan Paulina (2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Bambang Nugroho (2021) menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Josephine & Harjanti (2017), Cantika & Fetty (2020), dan Budiman et al. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Basori et al. (2017) dan Anggraeni (2018) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompetensi tidak memiliki hubungan yang signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Strategi Bisnis Unit Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta Mobilindo Armada Cemerlang*

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Strategi Bisnis Unit Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta MAC. Terdapat empat hipotesis di penelitian ini:

- 1) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada SBU PPD MAC
- 2) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SBU PPD MAC
- 3) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada SBU PPD MAC
- 4) Terdapat pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada SBU PPD MAC



Gambar 1. Kerangka Pemikiran  
Sumber: Dibuat oleh Peneliti, 2024

## **METODE**

Lokasi penelitian yang ditetapkan oleh peneliti adalah pada sebuah unit usaha perusahaan BUMN di bidang transportasi yaitu SBU Perum PPD MAC yang beralamat di Jakarta Timur. Waktu penelitian dilakukan dari Maret 2024 hingga Juni 2024. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada studi ini, peneliti memanfaatkan data sekunder yang diperoleh melalui data arsip perusahaan di lokasi penelitian dan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui pendistribusian kuesioner. Angket yang sudah terkumpul, selanjutnya diukur dengan menggunakan model skala Likert.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling *non-probability* dengan metode *sampling purposive*. Pertimbangan dalam pengambilan sampel didasarkan pada karyawan yang bekerja di SBU PPD MAC dengan jabatan tertentu dan yang telah bekerja minimal 2 tahun. Populasi penelitian ini 134 karyawan, sedangkan sampel penelitian ini 60 orang karyawan. Terdapat satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dan tiga variabel bebas diantaranya motivasi (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dan kompetensi (X<sub>3</sub>). Pengujian penelitian ini dibantu dengan SPSS versi 23.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a) Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2, nilai signifikansi 0,985 lebih besar dari 0,05. Maka data telah terdistribusi normal.

##### b) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Artinya terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

##### c) Uji Multikolinearitas

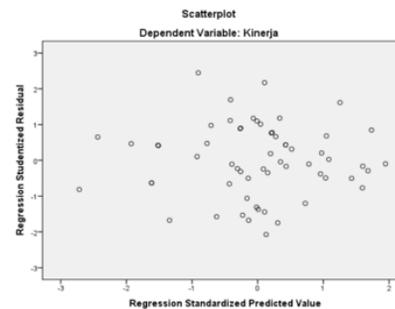
Berdasarkan Gambar 2, nilai VIF ketiga variabel penelitian ini lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Jadi tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas di penelitian ini.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.67258785
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.055
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.458
Asymp. Sig. (2-tailed)		.985

a. Test distribution is Normal.

(a) Uji Normalitas



(b) Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1					
Motivasi	.706	.552	.363	.713	1.403
Lingkungan kerja	.566	.412	.247	.810	1.234
Kompetensi	.686	.467	.289	.675	1.482

a. Dependent Variable: Kinerja

##### (c) Uji Multikolinearitas

Gambar 2. Uji Asumsi Klasik

Sumber: Data Diolah, 2024

#### 2. Koefisien Determinasi

Pada Gambar 3, nilai *adjusted R square* 0,684. Artinya variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi menggambarkan kinerja pegawai sebesar 68,4%, sisanya dipengaruhi oleh faktor di luar variabel itu.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 <sup>a</sup>	.700	.684	1.71680

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 3. Koefisien Determinasi

Sumber: Data Diolah, 2024

3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Pada Gambar 4, terlihat model regresi berganda yang terbentuk pada penelitian ini sebagai berikut. Pada model di bawah ini, Y adalah kinerja pegawai, X1 itu motivasi, X2 lingkungan kerja, dan X3 kompetensi. Dimana nilai konstanta itu 6,486, koefisien variabel motivasi 0,280, koefisien variabel lingkungan kerja 0,264, dan koefisien kompetensi 0,2333.

$$Y = 6.486 + 0,280 X1 + 0,264 X2 + 0,233 X3$$

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Pada penelitian ini,  $t_{tabel}$  yaitu 1,98. Sesuai Gambar 4, nilai  $t_{hitung}$  motivasi (4,960), lingkungan kerja (3,382), dan kompetensi (3,957) lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Nilai signifikansi motivasi (0,000), lingkungan kerja (0,001), dan kompetensi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Maka hipotesis pertama, kedua, dan ketiga penelitian ini diterima. Berikut ini penjelasan singkat ketiga hipotesis tersebut:

- 1) Secara parsial, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2) Secara parsial, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 3) Secara parsial, variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.486	3.729		1.739	.087
1 Motivasi	.280	.056	.430	4.960	.000
Lingkungan kerja	.264	.078	.275	3.382	.001
Kompetensi	.233	.059	.352	3.957	.000

Gambar 4. Uji t

Sumber: Data Diolah, 2024

4. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pada Gambar 5, terlihat hasil uji F penelitian ini. Nilai  $F_{tabel}$  penelitian ini adalah 2,77. Sesuai Gambar 5, nilai  $F_{hitung}$  (43,646) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,77) dan nilai signifikannya (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Artinya hipotesis keempat penelitian ini diterima. Dimana variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SBU PPD MAC.

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.928	3	128.643	43.646	.000 <sup>b</sup>
	Residual	165.055	56	2.947		
	Total	550.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan kerja, Motivasi

Gambar 5. Uji F

Sumber: Data Diolah, 2024

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,280, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,960 dan nilai sig sebesar 0,000. Motivasi kerja adalah faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi yang tinggi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk kebutuhan akan pengakuan, rasa pencapaian, dorongan untuk berkembang, dan kepuasan intrinsik terhadap pekerjaan itu sendiri.

Terdapat beberapa dampak motivasi kerja yang signifikan. Pertama, karyawan yang merasa termotivasi akan cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kedua, karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung bertahan dalam perusahaan. Ketiga, karyawan yang merasa termotivasi akan lebih terbuka terhadap umpan balik dan arahan dari manajemen, serta lebih mungkin untuk berkolaborasi secara efektif dengan atasan dan rekan kerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan komunikasi dan kerjasama di seluruh organisasi. Manajemen perlu aktif terlibat dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, melalui pengakuan atas pencapaian, memberikan tantangan yang menantang, serta menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan bagi karyawan untuk berhasil. Dengan memahami pentingnya motivasi kerja dan bagaimana hal itu memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk membangun budaya kerja yang memotivasi dan mendukung. Pada akhirnya akan menghasilkan manfaat bagi karyawan dan keseluruhan organisasi.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,264, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,382, dan nilai sig sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bisnis Unit Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta Mobilindo Armada Cemerlang.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Ada tiga faktor lingkungan kerja. Pertama, faktor fisik lingkungan kerja seperti

pencahayaan yang baik, ventilasi yang memadai, kebisingan yang terkendali, dan desain ruang yang ergonomis dapat memengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka tanpa gangguan fisik yang tidak perlu. Kedua, hubungan antar rekan kerja dan manajemen. Hubungan yang baik antara sesama karyawan dan dengan manajemen akan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Ketiga, faktor psikologis seperti stres yang berlebihan, tekanan kerja yang tidak seimbang, dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat mengurangi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan mental dan emosional karyawan serta menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan.

### 3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,233, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,957, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kompetensi karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bisnis Unit Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta Mobilindo Armada Cemerlang.

Kompetensi karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Kompetensi dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari keterampilan teknis hingga kemampuan interpersonal dan kepemimpinan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang kuat dalam bidang mereka masing-masing biasanya dapat bekerja dengan lebih efisien, meningkatkan tingkat kepercayaan diri karyawan, dan membuat karyawan cenderung lebih adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka di tempat kerja.

### 4. Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan pada variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bisnis Unit Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta Mobilindo Armada Cemerlang. Berdasarkan uji hipotesis dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  (43,646) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,77) dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dalam hal ini variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bisnis Unit Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta Mobilindo Armada Cemerlang. Dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompetensi mampu menjelaskan kinerja karyawan pada Bisnis Unit Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta Mobilindo Armada Cemerlang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, ditemukan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Bisnis Unit Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta Mobilindo Armada Cemerlang. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja

sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam diri seorang karyawan maupun organisasi. Selanjutnya, lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan tetap di unit bisnis tersebut. Terakhir, kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan tetap di Bisnis Unit PPD MAC. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di unit bisnis tersebut. Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,684 atau 68,4% menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Manajemen Bisnis Unit Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta Mobilindo Armada Cemerlang diharapkan dapat melakukan beberapa penyesuaian. Pertama, penyesuaian kebijakan kompensasi berbasis kinerja. Manajemen perlu mempertimbangkan untuk mengadopsi kebijakan kompensasi yang lebih terstruktur berdasarkan pada pencapaian kinerja individual. Kedua, peningkatan fasilitas dan kondisi kerja. Perusahaan perlu berinvestasi dalam perbaikan fasilitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Seperti memastikan ruang kerja yang nyaman, fasilitas pendukung seperti ruang istirahat, dan teknologi yang memadai untuk mendukung efisiensi kerja. Ketiga, program pelatihan berkelanjutan. Pengembangan kompetensi karyawan harus menjadi prioritas dengan menyediakan program pelatihan yang relevan dengan tuntutan strategi bisnis perusahaan. Keempat, penggunaan evaluasi kinerja yang efektif. Manajemen dapat mempertimbangkan untuk memperkuat sistem evaluasi kinerja yang adil dan transparan. Dengan menerapkan saran-saran ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aco Gunawan, Asri, Muhammad Idris. 2023. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat." *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 4: 705–19.
- Akbar, Reza, U Sulia Sukmawati, and Khairul Katsirin. 2023. "Analisis Data Penelitian Kuantitatif ( Pengujian Hipotesis Asosiatif Korelasi )." 1(3). doi:<https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.350>.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, and I Wayan Mudiarta Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bali." *Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta Utama* 6: 173–84.
- Arifin, Magito, Didin Hikmah, and Wenny Desty Febrian. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP* 1(01): 24–33. doi:[10.59422/global.v1i01.130](https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130).

*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Strategi Bisnis Unit Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta Mobilindo Armada Cemerlang*

- Asep Subur, Suhardi, Amsohi, Dwi Suryanto, Mohammad Anno Zuhrias, and Gada Sembada. 2022. "Sistem Rekrutmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bank Negara Indonesia ( Persero ) Tbk Kantor Cabang Pembantu ( Kcp ) Wisma Bumiputera Jakarta." *Equilibrium Point* 5(2): 71–80.
- Fauzi, Achmad et al. 2023. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja , Beban Kerja , Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis)." *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)* 1(4): 874–85.
- Feri Hero. 2023. "Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti Di Pontianak." *BISMA* 7(9): 2054–65.
- Hadi Mulyo Wibowo, Joko Budiraharjo, and Harries Madiistriyatno. 2023. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. *MENGENAL MANAJEMEN DAN BISNIS*. Jakarta: , Penerbit Sekolah Tinggi Manajemen IMMI.
- Hayati, Risna, Kur'ani Nur. 2023. "Hubungan Need For Affiliation Dengan Nomophobia Pada Komunitas Motor Di Pontianak." 5(2): 54–61.
- Herawati, Septi, Evan Saktiendi, and Alya Raihanah. 2022. "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Promosi, Dan Kemudahan Penggunaan Aplikasi KAI Access Terhadap Kepuasan Konsumen PT Kereta Api Indonesia (Persero)." *Formosa Journal of Multidisciplinary Research* 1(6): 1391–1406. doi:10.55927/fjmr.v1i6.1436.
- Hosnan, Ali, Driana Leniwati, Dwi Wahyuni, and Mudrifah Mudrifah. 2023. "Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Minat Profesi Akuntan Pendidik: Teori Motivasi Dan Harapan Berbasis Akuntansi Syariah." *AKURASI: Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan* 5(3): 209–30.
- Irfan Rizka Akbar, Pebi Nirmala. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor." *Journal of Research and Publication Innovation* 1(No.4): 1117–27.
- Kalsum, UMMU et al. 2023. "Hubungan Teori Maslow Terhadap Motivasi Kerja Pekerja Pada Proyek Konstruksi." *Mining Science and Technology Journal* 2(1): 13–21.
- Kemal Taufik dan Adrian Dhika. 2020. "Peranan Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede." *ALIANSI* 15(1): 17–22.
- Nur Safitri, Anissa, and Kasmari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang)." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11(2): 14–25.
- Oktarendah Fatma, and Putri Metha Aditya. 2023. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang." *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis* 3(1): 63–77. doi:10.35912/rambis.v3i1.2357.
- Pratikno, Yuni, and Eric Hermawan. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Rahmadania, Anisyah, and Hery Noer Aly. 2023. "Implementasi Teori Hierarchy Of Needs Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Di Yayasan Cahaya Generasi Islam Kota Bengkulu." *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4(5): 1349–58.
- Ridha, Muhammad. 2020. "Teori Motivasi McClelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI." *Palapa* 8(1): 1–16. doi:10.36088/palapa.v8i1.673.
- Santoso, Imam, and Harries Madiistriyatno. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pertama.

*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Strategi Bisnis Unit Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta Mobilindo Armada Cemerlang*

Tangerang: Indigo Media.

Sihotang, Hotmaulina. 2023. Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta Metode Penelitian Kuantitatif.

Yaldi, Yusri, Ridha Ahida, Apria Putra, and Helmi Rostiana Dasopang. 2024. "Analisis Epistemologi Dalam Metodologi Penelitian." 4: 1437–48. doi:<https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8017>.

Yuni Praktikno, Eric Hermawan. 2022. 6 Jurnal Sains dan Seni ITS Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Praktik Tata Kelola Organisasi Yang Baik. Jakarta.



**work is licensed under a**  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License