

## **Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan (Studi Deskriptif pada Karyawan Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Tandes Surabaya)**

**Benny Purnomo<sup>1</sup>, Nindria Untarini<sup>2</sup>**

Universitas Negeri Surabaya<sup>1, 2</sup>

Email korespondensi: benny.23377@mhs.unesa.ac.id

### ***Abstract***

*This study aims to analyze the role of motivation and work discipline in creating employee performance. The research method used is the quantitative descriptive method. The population in this study were motor vehicle testing employees in Tandes Surabaya. The research sample was 42 ASN employees and Contract Employees (OS) of PKB Tandes Surabaya. The results of the study showed that the performance of motor vehicle testing employees in Tandes Surabaya was good, as indicated by an increase in the number of vehicles that passed the KIR test, reduced complaints from users, and the achievement of the target of increasing efficiency in the testing process. Likewise, the average employee has good work motivation and discipline. This is indicated by increased performance, compliance with work regulations and procedures, and active participation in activities that support the success of the work unit. Employees consider that high work motivation and discipline play a role in improving their performance. For this reason, the PKB Tandes Surabaya office needs to maintain employee work motivation through various means, such as providing competitive salaries and benefits, a comfortable work environment, performance awards, opportunities for development, and good communication, as well as providing trust and responsibility.*

**Keywords:** *Employees Performance; Motivation; Motor Vehicles; Work Performance*

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia (Aljabar, 2020). Manusia merupakan sumberdaya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalaman hidup. Dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi Latif dkk (2024) menyampaikan bahwasannya kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan keberhasilan tersebut, sehingga penting bagi perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang efektif.

Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sering kali kinerja karyawan menjadi persoalan yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Salah satu perusahaan yang perlu mewujudkan kinerja karyawan yang baik ialah Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Tandes Surabaya.

Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Tandes Surabaya merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang pengujian kendaraan bermotor dan Uji Kir pada kendaraan yang didalamnya memiliki beberapa divisi. Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Tandes Surabaya bertanggung jawab atas serangkaian kegiatan menguji dan/atau memeriksa bagian atau komponen kendaraan bermotor, kereta gandengan, dan kereta tempelan dalam rangka pemenuhan terhadap persyaratan teknis naik jalan. Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Tandes Surabaya mempunyai visi untuk mewujudkan Tercapainya Sistem Pengujian Kendaraan yang Berkualitas dan Akuntabel. Maksud dari visi tersebut adalah Seksi Pengujian Sarana Tandes berupaya memberikan pelayanan pengujian yang berkualitas sehingga hasil dari pengujian tersebut dapat dipertanggung jawabkan dan berupaya memberikan pelayanan secara akuntabel sehingga hasil dari pengujian dapat diketahui oleh masyarakat serta tidak ada manipulasi data dan semua dari sistem pelayanan pengujian tersebut berbasis komputersisasi sehingga mempercepat alur dari pengujian.

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya di PKB Tandes, karyawan memulai jam kerja dari pukul 07.30 hingga pukul 14.30 WIB. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa beberapa waktu terakhir terlihat bahwa kinerja karyawan UPTD PKB Tandes Surabaya mengalami penurunan. Karyawan UPTD PKB Tandes belum mampu memenuhi target yang ditentukan oleh pimpinan seperti pelayanan UPTD PKB yang kurang maksimal. Berikut merupakan penilaian kuantitas dan kualitas kinerja karyawan di UPTD PKB Tandes Surabaya yang dapat dilihat pada table 1.1.

Tabel 1.1. Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan PKB Tandes Surabaya

Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan						
Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun			Rata-Rata Penilaian	Keterangan
		2021	2022	2023		
Sasaran Kinerja Karyawan	75	86	80	76	81	Sedang
Perilaku Kerja	75	85	83	80	83	Sedang
Prestasi Kerja	75	80	78	77	78	Sedang
Rata-Rata		84	80	81	81	Sedang

Sumber: PKB Tandes Surabaya (2023)

Pada table 1.1. terlihat bahwa pada periode 2021 s.d. 2023 kinerja karyawan pada Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya mengalami penurunan. Penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir secara umum mengalami penurunan pada sasaran kerja karyawan yang sangat signifikan. Kinerja karyawan yang menurun mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik. Melihat kondisi tersebut, maka perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Lestari & Hormon (2017) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni tingkat motivasi karyawan. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Adapun Wibowo

(2017:332) menyampaikan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuannya, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Arisanti (2019) menyampaikan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien, yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Jayanti (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Farisi (2020) motivasi yang baik mendorong karyawan untuk menggunakan seluruh kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Disisi lain, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Eksan (2019) menyampaikan bahwa dengan disiplin kerja yang baik, seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Teguh & Marlina (2019) yang menyatakan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat penyelesaian tugas yang lebih tinggi dan mampu bekerja dalam tim dengan lebih baik.

Berdasarkan uraian fenomena yang terjadi pada UPTD PKB Tandes Surabaya terkait adanya permasalahan dengan kinerja karyawan, sehingga peneliti memerlukan kejelasan lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul “Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Deskriptif pada Karyawan Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Tandes Surabaya)”.

## **Kinerja**

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Putri (2020) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Pernyataan ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Lilyana dkk (2021) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja menurut Aziz dan Fauzah (2018) adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Putri (2020) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal berikut: kemampuan dan keahlian, pengetahuan yang dimiliki, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin

kerja, dan kompensasi. Kinerja menurut Budiasa (2021:16), Nurjaya (2021) dan Yulianto (2020) dapat diukur menggunakan beberapa indikator berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, dan kreativitas.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Wardan (2020:109) motivasi adalah usaha atau kegiatan untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya. Sedangkan menurut Mohtar (2019:20) disampaikan bahwasannya motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peran motivasi dapat menentukan sejauh mana keberhasilan dapat diraih. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal dari dalam diri individu maupun oleh faktor eksternal dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, dan pengalaman, serta faktor dari luar diri individu seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2020) motivasi karyawan dapat diukur menggunakan beberapa indikator yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, serta kebutuhan sosial.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sedangkan, menurut Hasibuan (2017:193) disampaikan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sehingga, dapat disimpulkan bahwasannya disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja menurut Agustini (2019:97-99) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni besarnya kompensasi karyawan, kepemimpinan yang teladan, adanya aturan sebagai pedoman, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, perlakuan pimpinan terhadap karyawannya, dan terciptanya kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan karyawan. Menurut Putri (2020) disiplin kerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut: masa kerja; tingkat pengetahuan, kemampuan dan perilaku karyawan; penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan; dan tingkat keterampilan yang dimiliki.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode ini menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dengan analisis data statistik deskriptif. Data yang dikumpulkan berupa angka atau statistik yang dianalisis untuk memberikan gambaran jelas tentang kondisi tertentu. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan ASN dan karyawan kontrak (OS) di Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Tandes Surabaya dengan jumlah sampel sebanyak 42 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* yaitu

teknik pengambilan sampel yang tidak memilih secara acak dan tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Perhubungan Pemerintahan Surabaya, pada Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya selama 3 (tiga) bulan mulai Januari s.d Maret 2025.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil jawaban responden di Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Tandes Surabaya diperoleh hasil distribusi frekuensi item-item dari variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Deskripsi penjelasan responden dijelaskan dengan presentasi jawaban dari nilai responden, nilai frekuensi, dan nilai rata-rata yang ditunjukkan oleh tabel 1.2 dan tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Skor					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes membayar gaji karyawan secara layak sesuai dengan kesepakatan bersama	1	1	2	15	23	4,38
2	Instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes memberikan gaji karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku	1	2	2	14	22	4,32
3	Intansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes memberikan motivasi dan reward kepada karyawan atas hasil kinerja yang telah dilakukan	0	1	3	20	18	4,31
4	Instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes memberikan tunjangan kepada karyawan sesuai dengan kebijakan pemerintah kota Surabaya	1	4	3	20	14	4,00
5	Intansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes memberikan jaminan keselamatan dalam penyelesaian pekerjaan kepada karyawan	2	0	3	24	13	4,10
6	Intansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan	0	1	3	27	11	4,14
7	Intansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes menyediakan alat-alat perlengkapan yang memadai dalam penyelesaian pekerjaan	0	1	1	34	5	4,05
8	Saya memiliki hubungan pertemanan yang baik antar sesama karyawan pada Pengujian Kendaraan bermotor	1	0	1	27	13	4,21
9	Setiap Karyawan Instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes merasa diterima saat bekerja	0	0	2	29	11	4,21
Total							4,19

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan table 1.2 menunjukkan bahwa nilai *mean* tertinggi adalah indikator pertama melalui pernyataan “Instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes membayar gaji karyawan secara layak sesuai dengan kesepakatan bersama” dengan nilai *mean* sebesar 4,38. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Tandes Surabaya melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dalam menggaji karyawan secara layak sesuai dengan

kesepakatan bersama. Sedangkan, nilai *mean* terendah berada pada indikator ketiga melalui pernyataan “Instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes memberikan tunjangan kepada karyawan sesuai dengan kebijakan pemerintah kota Surabaya” dengan nilai *mean* sebesar 4,00. Berdasarkan semua pernyataan variable motivasi kerja (X1) tersebut dapat diketahui bahwa responden memberikan jawaban dengan nilai *mean* keseluruhan sebesar 4,19. Nilai ini termasuk dalam kategori “Setuju” yang artinya sebagian besar responden yang menyatakan pendapat tentang motivasi kerja di Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya dalam kategori baik.

Tabel 1.3. Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Skor					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya sebagai karyawan instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	0	1	1	20	20	4,40
2	Saya sebagai karyawan instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes mematuhi aturan yang telah ditetapkan Pemerintahan Kota Surabaya	0	2	0	16	24	4,48
3	Saya sebagai karyawan instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tander mengikuti SOP pengujian kendaraan bermotor yang benar	1	0	1	19	21	4,40
4	Saya sebagai karyawan instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes taat kepada pimpinan unit kerja	0	1	0	24	17	4,36
5	Saya sebagai karyawan instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan unit kerja	0	1	1	22	19	4,43
6	Saya sebagai karyawan instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaannya	0	0	2	18	22	4,48
7	Saya sebagai karyawan instansi pengujian Kendaraan Bermotor Tandes bertanggung jawab atas penggunaan peralatan dalam bekerja	1	0	1	20	20	4,38
8	Saya sebagai karyawan Instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes bertanggung jawab atas sikap yang dilakukan saat bekerja	2	0	1	17	22	4,36
Total							4,41

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan table 1.3 menunjukkan bahwa nilai *mean* tertinggi terletak pada indikator kedua melalui pernyataan “Saya sebagai karyawan instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes mematuhi aturan yang telah ditetapkan Pemerintahan Kota Surabaya” dan pada indikator keenam melalui pernyataan “Saya sebagai karyawan instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaannya” dengan nilai *mean* sebesar 4,48. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap karyawan telah mematuhi aturan yang ditetapkan Pemerintahan Kota Surabaya di Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya dinilai sangat baik, terbukti setiap karyawan disiplin dan bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaannya. Sedangkan, nilai *mean* terendah berada pada indikator keempat dan kedelapan yang masing-

masing melalui pernyataan “Saya sebagai karyawan instansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes taat Kepada Pimpinan unit Kerja” dan “Saya sebagai karyawan Intansi Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes bertanggung jawab atas sikap yang dilakukan saat bekerja” dengan nilai *mean* 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes sangat disiplin, taat kepada pimpinan unit kerja dan bertanggung jawab atas sikap yang dilakukan saat bekerja. Berdasarkan semua pernyataan variabel disiplin kerja (X2) tersebut dapat diketahui bahwa responden memberikan jawaban dengan nilai *mean* keseluruhan sebesar 4,41. Nilai ini termasuk dalam kategori “Sangat Setuju” yang artinya sebagian besar responden yang menyatakan pendapat tentang disiplin kerja di Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya dalam kategori sangat baik.

### **Peran Motivasi Kerja dalam Menciptakan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mayoritas responden menyatakan bahwa motivasi kerja di Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya dalam kategori yang baik. Dimana, rata-rata karyawan setuju bahwa dengan meningkatnya motivasi pada karyawan dapat mempengaruhi kebutuhan fisik, dimana setiap manusia membutuhkan motivasi untuk dapat mencapai apa yang diinginkan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, maka kinerja karyawan tersebut semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pramana, dkk (2019) tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Petrokimia Cabang Medan yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sova & Rosmiati (2019), juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan apabila motivasi kerja dari karyawan pengujian kendaraan bermotor tandes Surabaya tinggi, maka kinerja para Karyawan Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya juga akan semakin meningkat.

### **Peran Disiplin Kerja dalam Menciptakan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mayoritas responden menyatakan bahwa disiplin kerja di Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya dalam kategori yang sangat baik. Dimana, rata-rata karyawan sangat setuju bahwa setiap karyawan pengujian kendaraan bermotor harus bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dan harus hadir tepat waktu dalam bekerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa disiplin kerja karyawan Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes sangat baik. Disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja Perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Permatasari (2022) dan penelitian Hairul & Lamsah (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja dari karyawan Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya meningkat, maka akan menimbulkan kesadaran kerja yang semakin tinggi. Kesadaran ini memainkan peran penting dalam memengaruhi hasil kinerja karyawan.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja pada Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes dinilai baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menunjukkan kinerjanya yang baik. Disamping itu, disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan telah mempengaruhi pencapaian kinerja Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya terhadap target yang telah ditetapkan. Penelitian ini hanya terbatas pada Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada Pengujian Kendaraan Bermotor di kota lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Aljabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Arisanti, Kartika Dwi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal JIMEK Vol 2 No. 1*. <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada: Bnyumas Jawa Tengah.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.” *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Volume (13)(1)*.
- Farisi, Salman, dkk. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, April 2020: 15-33. ISSN: 2548-9885
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Latif dkk. (2024). Sinergi Disiplin dan Lingkungan Kerja: Transformasi Kinerja Karyawan di PT Cipta Kridatama, Jakarta Selatan. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis*, 4(2). E-ISSN 2774-888X.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lilyana, B. dkk. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol. 5 No. 3*. <https://jurnal.saburai.id/index.php/jmms/article/view/1296/1017>
- Mohtar, I. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah (Cetakan Pe). *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta Cv.
- Permatasari, dkk. (2022). Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pada kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, Vol (3)(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sova & Rosmiati. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT ASABRI Tbk. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, Vol (9)(2).
- Teguh & Marlina. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol (1):21-30.

- Wardan Khusnul. (2020). Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran (Rianto Rante Rerung (ed.); 1st ed.). Penerbit Media sains Indonesia.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yulianto, B. (2020). Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.