

(Artikel Penelitian)

Studi Empiris Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang

Ch Jeffry Paradana ¹, Edy Liswani ², dan Eni Cahyani ³

- 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia
email : chjeffryp@gmail.com
- 2 Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia
email : edyliswani@gmail.com
- 3 Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia
email : eniwin16@gmail.com

Corresponding Author: Ch Jeffry Pradana

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at AJB Bumiputra Palembang Regional Office simultaneously and partially. This type of research is associative research. The population is limited and the sample is 41 respondents. The data used are Primary and Secondary data, using questionnaire and observation data collection methods. The analysis techniques used are Multiple Linear Regression, F and T Hypothesis Tests, and the Coefficient of Determination. The study results indicate a positive effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at AJB Bumiputera 1912 Palembang Regional Office.*

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

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputra Kantor Wilayah Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Jumlah Populasi finit dan Sampel 41 responden. Data yang digunakan data Primer dan Sekunder, dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan observasi. Teknik analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis F dan t, serta Koefisien Determinasi. Hasil meunjukkan ada pengaruh positif Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Received: March 30th 2025

Revised: April 20th 2025

Accepted: May 31th 2025

Online Available: Juni 05th 2025

Curr. Ver.: Juni 05th 2025



Hak cipta: © 2025 oleh penulis.
Diserahkan untuk kemungkinan publikasi akses terbuka berdasarkan syarat dan ketentuan lisensi Creative Commons Attribution (CC BY SA) (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. Pendahuluan

Tujuan utama dari sebuah perusahaan adalah untuk mencapai keuntungan dan kelangsungan hidup baik bagi perusahaan itu sendiri maupun karyawannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan harus dapat mengelola aset terpenting dari perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan, jika kinerja karyawan yang baik maka tujuan dari perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengapresiasi kinerja karyawan guna memberikan motivasi berupa penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan bersama.

Motivasi suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. Menurut Basrowi (2018) Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu. Begitu pula dalam bekerja setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2020) Disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Menurut Sutrisno (2019) Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018) Lingkungan Kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, pentilasi, kelembaban, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan AKB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan AKB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan AKB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan AKB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

2. Tinjauan Literatur

Menurut Kasmir (2020) kinerja ialah merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun, kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Adapun factor-faktor menurut Kasmir (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: 1) Kepuasan kerja, 2) Kepribadian, 3) Motivasi kerja, 4) Lingkungan kerja, 5) Loyalitas, 6) Disiplin kerja, 7) Kepemimpinan. Adapun yang sejalan dengan penelitian ini yaitu factor-faktor motivasi. Motivasi mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, khususnya muncul dari dalam diri individu untuk bekerja dengan penuh keikhlasan dan semangat, sehingga menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas. Disiplin kerja tata tertib yang ditetapkan oleh manajemen organisasi dan disepakati oleh berbagai pihak, yang bertujuan untuk menciptakan ketaatan, kepatuhan, dan keteraturan dalam bekerja. Disiplin terkait dengan perasaan taat terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, dan sangat bergantung pada wewenang yang ada. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat suasana menjadi nyaman dan pekerjaan menjadi lebih kondusif, hal ini dapat meningkatkan hasil kerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan mempengaruhi pekerjaan karyawan.

A. Motivasi Kerja

Menurut Kholilah (2018) Motivasi adalah faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Ada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Menurut Sumarjo dan Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain adalah berkaitan dengan: 1) Keluarga dan

Kebudayaan, 2) Konsep Diri, 3) Jenis Kelamin, 4) Pengakuan dan Prestasi, 5) Cita-cita atau Apresiasi, 6) Kemampuan Belajar, 7) Kondisi Pegawai, 8) Kondisi Lingkungan, 9) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai.

B. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Ada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi karyawan, 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, 3) Ada tidaknya aturan pasti, 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, 8) Kebiasaan positif.

C. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Afandi (2018:67) faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja faktor lingkungan fisik 1) Rencana ruang kerja, 2) Rencana pekerjaan, 3) Kondisi lingkungan kerja, 4) Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*. Faktor lingkungan psikis 1) Pekerjaan yang berlebihan, 2) Sistem pengawasan yang buruk, 3) Perselisihan antar pribadi dan Kelompok.

3. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini dilakukan di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang. Jl. Jend Sudirman, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114. Populasi adalah seluruh karyawan tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang yang berjumlah 70 karyawan. Dengan sampel sebanyak 41 karyawan. Teknik pengambilan sampel *Simple Random Sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisisioner Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Untuk mengkuantitatifkan data kualitatif digunakan sekala *Likert*. teknik analisis uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS V25.0. Persamaan regres linier berganda, keterangan: $Y=\alpha+b_1X_1+b_2X_2 + b_3X_3+e$.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 . Tab

Tabel 1. Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.449		
	Motivasi	.480	.157	.458	3.051	.004
	Disiplin_Kerja	.210	.122	.259	1.731	.092
	Lingkungan_kerja	.235	.124	.243	1.895	.066

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Table 1, hasil uji regresi linier berganda yang diperoleh menggunakan SPSS versi 25.0 diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0.449 + 0.480 X_1 + 0.210 X_2 + 0.235 X_3$

Persamaan regresi di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0.704 bertanda positif, menunjukkan bahwa jika Motivasi kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang 0.449.

Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja sebesar 0,480, menunjukkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila terjadi peningkatan pada variabel Motivasi Kerja sebesar 1, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,480. Sebaliknya, apabila variabel Motivasi Kerja menurun maka Kinerja Karyawan akan menjadi menurun.

Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,210, menunjukkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila terjadi peningkatan pada variabel Disiplin Kerja sebesar 1, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,210. Sebaliknya, apabila variabel Disiplin Kerja menurun maka Kinerja Karyawan akan menjadi menurun.

Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,235, menunjukkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila terjadi peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 1, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,235. Sebaliknya, apabila variabel Lingkungan Kerja menurun maka Kinerja Karyawan akan menjadi menurun.

Hasil Uji F (simultan)

Tabel 2. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.033	3	134.011	9.869	.000 ^b
	Residual	502.406	37	13.579		
	Total	904.439	40			

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 90% dan taraf nyata (α) = 10% dan derajat kebebasan, (df) = k-1 = 4-1=3, dan n-k = 41-4 = 37 adalah sebesar 2,24.

Dapat disimpulkan bahwa dari nilai Fhitung (9.869) > Ftabel (2,24), dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,1 (signifikan). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

Uji t (Parsial)

Tabel 3. Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.449	3.008		.149	.882
	Motivasi	.480	.157	.458	3.051	.004
	Disiplin_Kerja	.210	.122	.259	1.731	.092
	Lingkungan_kerja	.235	.124	.243	1.895	.066

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Menentukan ttabel dengan Keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10%= 0.1 dengan tingkat kebebasan (df) =n-k. maka (df) 0.1 (41-4) = 37. Jadi nilai ttabel = 1.687.

Hasil uji variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa thitung (3.051) > ttabel (1.687) dengan nilai sig t (0.004) < (0,1) maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, artinya H2 diterima ada pengaruh signifikan Motivasi kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

Hasil uji variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa thitung (1.731) > ttabel (1.687) dengan nilai sig t (0.092) < (0,1) maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, artinya H3 diterima ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

Hasil uji variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa thitung (1.89) > ttabel (1.687) dengan nilai sig t (0.066) < (0,1) maka Ho4 ditolak dan Ha4 diterima, artinya H4 diterima ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667^a	.445	.399	3.685

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Nilai Adjusted R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0.399, artinya variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang sebesar 39.9%. Sedangkan sisanya 60.9% disebabkan oleh perubahan variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fungsi persamaan regresi linier berganda $Y = 0,449 + 0,480 X_1 + 0,210 X_2 + 0,235 X_3$ menghasilkan fungsi persamaan yang diperoleh nilai koefisien untuk Motivasi sebesar 0,486, Disiplin Kerja 0,210, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,235 yang bertanda positif.

Hasil uji F, ada pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,399, artinya variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 39,9%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2022), Soejarminto, Hidayat (2023), Beno (2019), Harahap dkk (2020), Ansyah, Fatimah, Hidayat (2024). Hasil penelitian, membuktikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%, ditunjukkan dengan nilai thitung (3.051) > ttabel (1.687), sedangkan nilai signifikan 0.004 < 0.1, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang, maka hipotesis diterima.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2022), Soejarminto, Hidayat (2023), Beno (2019), Harahap dkk (2020), Ansyah, Fatimah, Hidayat (2024). Hasil penelitian ini mengungkap bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%, ditunjukkan dengan nilai thitung (1.731) > ttabel (1.687), sedangkan nilai signifikan $0.092 < 0.1$, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang, maka hipotesis diterima.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2022), Soejarminto, Hidayat (2023), Beno (2019), Harahap dkk (2020), Ansyah, Fatimah, Hidayat (2024). Hasil penelitian ini mengungkap bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%, ditunjukkan dengan nilai thitung (1.895) > ttabel (1.687), sedangkan nilai signifikan $0.066 < 0.1$, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang, maka hipotesis diterima.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2022), Soejarminto, Hidayat (2023), Beno (2019), Harahap dkk (2020), Ansyah, Fatimah, Hidayat (2024). Hasil penelitian ini mengungkap bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Kesimpulan

- 1) Ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.
- 2) Ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.
- 3) Ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.
- 4) Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

Kinerja Karyawan

Pihak AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang hendaknya selalu mengontrol dan mengatasi permasalahan kinerja yang ada diperusahaan dan selalu memperhatikan kualitas dan kuantitas kerja karyawan agar tidak menurun yang akan berdampak pada perusahaan.

Motivasi kerja

Pihak AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang hendaknya selalu meningkatkan motivasi pada diri karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan cara perusahaan memberikan apresiasi dan penghargaan financial dan nonfinansial kepada karyawan yang bekerja dengan hasil yang memuaskan dengan begitu karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja.

Disiplin kerja

Pihak AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang harus lebih tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan dan memberikan sanksi hukuman sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar karyawan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja karyawan dapat di tingkatkan apabila perusahaan dapat memenuhi aspek-aspek seperti selalu menjaga kebersihan yang ada di perusahaan agar selalu bersih dan nyaman, menjaga kondisi udara di ruangan kerja agar terasa lebih segar, serta menjaga hubungan baik antar karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ansyah, A. W. F., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 1(2), 1698–1708.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hidayat, R. S., & Atmajawati, Y. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Astra Financial Service Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik (Cetakan ke-2)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku organisasi*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sumardjo, M., & Juni, P. D. (2018). *Manajemen pengembang sumber daya manusia: Konsep-konsep kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-10)*. Jakarta: Prenada Media (Kencana).