

Disiplin Pegawai, Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bus Trans Batam

Sabri^{1✉}, Hajar²

Universitas Ibnu Sina

Sabri@uis.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of employee discipline, teamwork, work motivation and job satisfaction on the performance of Trans Batam bus employees. This research uses a survey method using a questionnaire distributed to Trans Batam transportation bus drivers which was carried out in January-June 2024. The research sample was taken by purposive sampling involving 98 respondents. Data analysis was carried out using multiple regression analysis and the data was processed using SPSS. The results of this research partially show that employee discipline does not have a significant effect on employee performance. Collaboration has a significant effect on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance. Motivated employees tend to have the drive to achieve higher performance targets and do their jobs better. Motivation encourages them to try harder, increase productivity, and achieve better results. Work motivation has a significant effect on employee performance. Simultaneously employee discipline, teamwork, work motivation, job satisfaction.

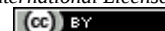
Keywords: employee discipline, teamwork, work motivation, job satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin pegawai, kerja sama tim, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bus Trans Batam. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pengemudi transportasi bus Trans Batam dilaksanakan pada Januari- Juni 2024. Sampel penelitian diambil secara purposive sampling dengan melibatkan 98 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan data diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial disiplin pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki dorongan untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi mendorong mereka untuk berusaha lebih keras, meningkatkan produktivitas, dan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin pegawai, kerja sama tim, motivasi kerja, kepuasan kerja.

Kata kunci: disiplin pegawai, kerja sama tim, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Di era modern ini, sektor transportasi publik memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang mobilitas masyarakat. Bus Trans Batam, sebagai salah satu penyedia layanan transportasi publik di Batam, diharapkan mampu memberikan pelayanan yang optimal untuk memenuhi kebutuhan mobilitas warga. Kinerja pegawai yang baik merupakan faktor kunci dalam memastikan layanan yang efisien, aman, dan memuaskan bagi pengguna [1]. Di era modern ini, sektor transportasi publik memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang mobilitas masyarakat. Bus Trans Batam, sebagai salah satu penyedia layanan transportasi publik di Batam, diharapkan mampu memberikan pelayanan yang optimal untuk memenuhi kebutuhan mobilitas warga. Kinerja pegawai yang baik merupakan faktor kunci dalam memastikan layanan yang efisien, aman, dan memuaskan bagi pengguna. Disiplin pegawai merujuk

pada kepatuhan individu terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi [2]. Di lingkungan layanan transportasi seperti Bus Trans Batam, disiplin sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai menjalankan tugasnya dengan tepat waktu, mengikuti prosedur keselamatan, dan memberikan pelayanan yang konsisten. Ketidaksiplinan dapat menyebabkan keterlambatan, pelayanan yang tidak memadai, dan bahkan risiko keselamatan bagi penumpang. Oleh karena itu, menjaga tingkat disiplin yang tinggi di antara pegawai sangat krusial untuk meningkatkan kinerja keseluruhan.

Permasalahan yang terjadi saat ini kurangnya penyediaan fasilitas dan sarana prasarana dalam pelayanan Bus Trans Batam seperti kelayakan bus, koridor rute sudah memenuhi kebutuhan masyarakat belum, kondisi halte dan beberapa pendukung lainnya dalam pelayanan transportasi. Beberapa sarana dan prasarana yang masih belum optimal, sehingga

masyarakat pengguna kendaraan pribadi masih enggan untuk beralih ke angkutan umum. Standar pelayanan publik sebagaimana diatur dalam undang-undang tentang pelayanan publik belum seluruhnya dipenuhi oleh penyelenggara pelayanan publik. Hal ini akan berdampak kepada kinerja pegawai bus. Pegawai bisa menghadapi tekanan akibat keluhan dari penumpang yang dapat menurunkan motivasi kinerja mereka. Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan giat dan berusaha mencapai hasil yang baik. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kualitas pekerjaan yang lebih baik, dan komitmen yang kuat terhadap tugas mereka. Di Bus Trans Batam, motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti penghargaan, insentif, dan pengakuan dari Manajemen [3]. Motivasi yang tinggi berpotensi meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan [4].

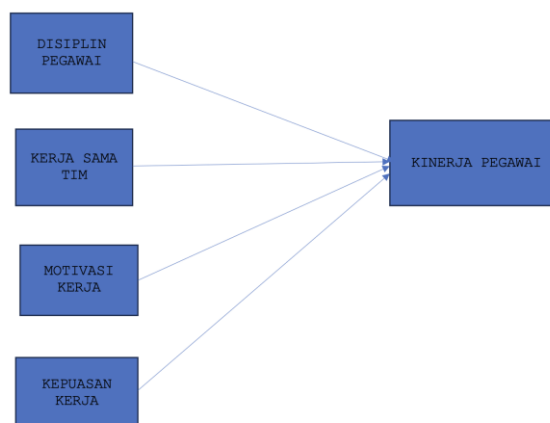
Kurangnya koordinasi antara penyedia layanan dan pihak pihak terkait dapat menghambat solusi yang efektif [5]. Oleh sebab itu dibutuhkan kerja sama tim antara sopir, petugas tiket, dan staf administrasi sangat diperlukan untuk memastikan operasional yang lancar. Komunikasi yang efektif dan sinergi di antara anggota tim dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memperbaiki kualitas layanan. Sebaliknya, kurangnya kerja sama dapat menghambat proses dan menurunkan tingkat kepuasan penumpang. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan puas yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang meliputi berbagai aspek seperti lingkungan kerja, gaji, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan berkomitmen untuk memberikan layanan yang terbaik [6]. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan rendahnya produktivitas dan tingginya tingkat absensi, yang tentunya berdampak negatif pada kinerja organisasi. Dalam konteks Bus Trans Batam, penting untuk memahami bagaimana disiplin pegawai, kerja sama tim, motivasi kerja, dan kepuasan kerja saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai [7]. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari masing-masing faktor tersebut terhadap kinerja pegawai Bus Trans Batam, serta bagaimana kombinasi dari faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan efektivitas operasional dan kualitas layanan. Dengan pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara disiplin, kerja sama tim, motivasi, dan kepuasan kerja, diharapkan manajemen Bus Trans Batam dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai [8], yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Penelitian ini menggunakan teori Kebutuhan Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia dapat

dikelompokkan dalam hierarki, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri [9]. Teori ini dapat digunakan untuk memahami bagaimana pemenuhan berbagai tingkat kebutuhan mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Teori Kepuasan Kerja Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari pencapaian pekerjaan yang memenuhi harapan individu dan tujuan pribadi. Teori ini membantu mengaitkan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Teori Kontrol Sosial (*Social Control Theory*): Teori ini berpendapat bahwa disiplin dan kontrol dalam organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu [10]. Disiplin yang baik dapat meningkatkan kepatuhan dan, pada gilirannya, kinerja pegawai. Teori Sinergi terjadi ketika kelompok bekerja lebih efektif bersama-sama daripada jika individu bekerja sendiri. Ini dapat menjelaskan bagaimana kerja sama tim yang baik meningkatkan kinerja. Teori Kinerja Work Systems (*Work Systems Theory*) mengaitkan elemen-elemen sistem kerja (seperti proses, teknologi, dan orang) dengan kinerja organisasi [11]. Penerapan teori ini dapat membantu memahami bagaimana berbagai faktor seperti disiplin, motivasi, dan kerja sama mempengaruhi kinerja pegawai.

Kerangka penelitian disajikan pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data berupa angka dan ilmu pasti untuk menjawab hipotesis penelitian [12]. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling dengan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada pengemudi bus Trans Batam. Jumlah sampel dalam penelitian ini 98 responden. Pengambilan data dari responden tersebut menggunakan kuesioner dengan skala interval 1-5 dan di distribusikan kepada responden pada bulan Januari- Juni 2024. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah menggunakan Model analisis regresi berganda diuji dengan bantuan software SPSS.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ini digunakan untuk menguji serta menjelaskan tentang karakteristik sampel yang hasil ujinya dapat berupa gambar atau deskripsi terhadap sebuah data yang berisi nama variabel dan diobservasi melalui nilai mean atau rata-rata, nilai varian, nilai standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum [13].

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Disiplinkerja	98	56.00	90.00	77.2143	7.94991
Kerjasama	98	25.00	50.00	42.2551	5.19974
Motivasikerja	98	25.00	90.00	53.0102	18.82392
Kepuasankerja	98	25.00	90.00	48.0306	15.93314
Kinerjapegawai	98	53.00	115.00	99.4286	14.51910
Valid N (Listwise)	98				

Berdasarkan tabel 1, disiplin kerja memperoleh nilai minimum yaitu 56, nilai maksimum 90. Nilai rata-rata adalah 77,21 dan standar deviasinya adalah 7,949. Kerja sama (X2) untuk nilai minimum adalah 25, nilai maximum 50, nilai rata-rata adalah 42,2551 dan standar deviasinya adalah 5,199. Nilai rata-rata adalah 77,21 dan standar deviasinya adalah 7,949. Motivasi Kerja (X3) untuk nilai minimum adalah 25, nilai maximum 90, nilai rata-rata adalah 53,0102 dan standar deviasinya adalah 18,823 Kepuasan kerja (X4) untuk nilai minimum adalah 25 nilai maksimum 90. Nilai rata-rata adalah 48,03 dan standar deviasinya adalah 15,933. Kinerja pegawai (Y) untuk nilai minimum adalah 53 nilai maksimum 115. Nilai rata-rata adalah 99,42 dan standar deviasinya adalah 14,519.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah suatu instrumen mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Peneliti menggunakan software SPSS untuk mengecek validitas data. Penetapan keputusannya ialah:

- Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka diasumsikan data tersebut valid berarti valid.
- Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka diasumsikan data tersebut tidak valid tidak valid.

Kemudian pengujian ini dapat dilihat dari item pertanyaan kuesioner dianggap valid jika nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari 5% ($<0,05$). Sebaliknya, jika lebih besar maka tidak valid [14].

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan untuk

memperoleh informasi dapat dipercaya untuk mengungkap informasi di lapangan sebagai alat pengumpulan data [15]. Alpha Cornbach digunakan untuk memeriksa konsistensi hasil. Adapun dasar pengambilan uji reliabilitas pada penelitian ini ialah:

- Jika Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ instrumen dikatakan reliabel.
- Jika Cronbach Alpha (α) $< 0,60$ instrumen dikatakan tidak reliabel [14].

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel disiplin kerja (X1) disajikan pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	9

Berdasarkan tabel 2 di atas, sesuai dengan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebanyak 9 item pertanyaan diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar $0,934 > 0,06$ sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan pada variabel Disiplin kerja (X1) telah reliabel.

Uji Reliabilitas Kerja Sama (X2)

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kerja sama (X2) disajikan pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kerja Sama(X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	9

Berdasarkan tabel diatas sesuai dengan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Kerja sama sebanyak 9 item pertanyaan diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar $0,929 > 0,06$ sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan pada variabel kerja sama (X2) telah reliabel.

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X3)

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja (Y) disajikan pada Tabel 4 di bawah ini,

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja(X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.985	10

Berdasarkan tabel 4 di atas, sesuai dengan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja (X4) sebanyak 9 item pertanyaan diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar $0,900 > 0,06$ sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan pada variabel kepuasan kerja (X4) telah reliabel.

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X4)

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) disajikan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	12

Berdasarkan tabel diatas sesuai dengan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja (X4) sebanyak 9 item pertanyaan diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar $0,900 > 0,06$ sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan pada variabel kepuasan kerja(X4) telah reliabel.

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.984	9

Berdasarkan tabel diatas sesuai dengan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebanyak 12 item pertanyaan diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar $0,984 > 0,06$ sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan pada variabel kinerja pegawai (Y) telah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas untuk pengujian data untuk melihat kenormalan data. Suatu data dapat diteliti apabila data tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 7. Uji Normalitas (One Kolmogrov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4458,85124817
	Absolute	,095
Most Extreme Differences	Positive	,095
	Negative	-,072
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

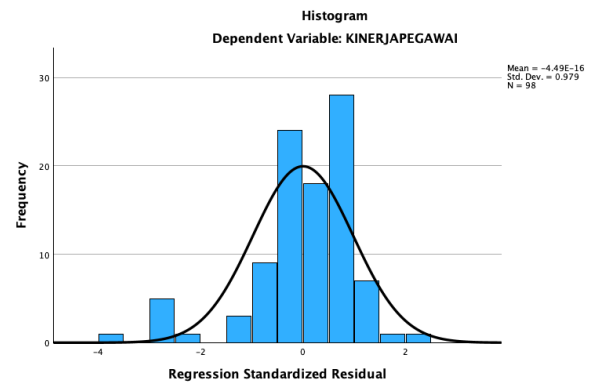
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini pengujian normalitas One Kolmogorov-Smirnov dapat dianggap normal. Pengujian normalitas juga bisa dengan penggunaan histogram. Data dianggap memiliki distribusi normal jika grafik histogram membentuk lonceng (bell-shaped), tanpa ada kecondongan ke kiri atau ke kanan. Berikut adalah hasil dari proses pengujian tersebut:



Gambar 2. Uji Normalitas (Grafik Histogram)

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa grafik histogram membentuk pola lonceng (bell-shaped), tanpa kecondongan ke kiri atau ke kanan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Parsial (t)

Uji t (Parsial) digunakan menguji hipotesis penelitian dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (16). Keputusan diambil berdasarkan apakah nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi uji $t < 0,05$, maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansi uji $t > 0,05$, maka hipotesis ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	26.061	15.290		1.704
Disiplin Kerja	,012	,158	,006	,074
1 Kerja sama	1.743	,226	,624	7.701
Motivasi Kerja	,001	,066	,002	7.018
Kepuasan kerja	-,023	,074	-,026	-,313

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25,2024

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat nilai t hitung dari disiplin kerja, yaitu $0,012 < 2,052$, dan nilai signifikansi $0,941 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerja Sama mendapatkan nilai t hitung, yaitu $7,701 > 2,052$, dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mendapatkan nilai t hitung, yaitu $7,018 > 2,052$, dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memperoleh nilai t hitung, yaitu $0,018 < 2,052$, dan nilai signifikansi $0,986 > 0,05$ dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji F

Anova^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7989.364	4	1997.341	14.910	<.001 ^b
	Residual	12458.636	93	133.964		
	Total	20448.000	97			

A. Dependent Variable: Kinerjapegawai

B. Predictors: (Constant), Kepuasankerja, Kerjasama, Motivasikerja, Disiplinkerja

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa untuk pengujian secara simultan nilai F hitung > F tabel ($14.910 > 2,71$) dan nilai signifikan kecil dari $0.001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel Kepuasankerja, Kerjasama, Motivasikerja dan Disiplinkerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Sistem dan prosedur operasional di bus trans Batam sudah dirancang sedemikian rupa untuk mengatasi masalah disiplin, maka perbedaan dalam tingkat disiplin individu mungkin tidak berpengaruh signifikan. Misalnya, jika ada sistem yang ketat untuk memastikan karyawan mematuhi jadwal dan prosedur kerja, maka perbedaan individu dalam disiplin mungkin tidak berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bus trans Batam, ada beberapa alasan yang bisa menjelaskan mengapa kerja sama memiliki dampak yang kuat. Di lingkungan transportasi seperti bus trans Batam, kerja sama antara karyawan sangat penting untuk memastikan operasional yang lancar. Pengemudi, petugas ticketing, dan staf lainnya harus bekerja sama untuk memastikan layanan yang efektif dan efisien. Kinerja yang baik dalam hal ini sangat bergantung pada bagaimana baiknya mereka berkoordinasi satu sama lain [17]. Dalam situasi darurat atau masalah operasional, kerja sama yang efektif antara karyawan sangat penting untuk mengatasi masalah dengan cepat dan mengurangi gangguan layanan. Dibutuhkan komunikasi yang Efektif. Dalam operasional bus, komunikasi yang jelas antara pengemudi, pusat kontrol, dan staf lainnya penting untuk koordinasi dan pengambilan keputusan yang cepat.

Kerja sama yang baik membantu mengurangi kesalahan karena informasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan benar dapat dibagikan dengan efisien di antara anggota tim. Kerja sama antara berbagai posisi seperti pengemudi dan staf ticketing berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan pelanggan [18]. Kinerja yang tinggi dalam pelayanan pelanggan dapat meningkatkan kepuasan penumpang dan reputasi perusahaan. Kerja sama yang baik memungkinkan proses operasional berjalan lebih lancar, seperti pengaturan jadwal yang tepat dan

penanganan keluhan penumpang dengan cepat. Kerja sama membantu dalam penggunaan sumber daya yang lebih efisien. Misalnya, pengemudi dan staf lainnya yang bekerja sama dengan baik dapat mengoptimalkan penggunaan waktu dan mengurangi waktu tunggu atau penundaan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki dorongan untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi mendorong mereka untuk berusaha lebih keras, meningkatkan produktivitas, dan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif, mencari solusi kreatif, dan menghadapi tantangan dengan sikap positif, yang dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan.

Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bus trans Batam karena ada beberapa aspek motivasi dan perilaku karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Hasil penelitian berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [2]. Dalam industri transportasi seperti bus trans Batam, fokus utama mungkin pada kepatuhan terhadap jadwal, keselamatan, dan prosedur operasional yang tidak selalu terkait langsung dengan kepuasan kerja. Kinerja mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor praktis dan teknis daripada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin sudah berada pada tingkat yang tinggi atau sangat beragam di antara karyawan, sehingga perbedaannya tidak cukup signifikan untuk mempengaruhi kinerja. Misalnya, jika semua karyawan merasa cukup puas tetapi tidak ada insentif atau dukungan tambahan untuk mendorong peningkatan kinerja, efeknya bisa tidak signifikan. Jika sistem reward dan penghargaan di bus trans Batam tidak terkait dengan tingkat kepuasan kerja, maka karyawan mungkin merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka meskipun mereka puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan mungkin merasa puas tetapi tidak merasa diakui atau dihargai dengan cara yang memadai untuk memotivasi peningkatan kinerja.

4. Kesimpulan

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan bahwa motivasi kerja dan kerja sama tim memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, disiplin pegawai mungkin perlu dikaji lebih lanjut untuk memahami lebih dalam bagaimana aspek ini dapat diperbaiki atau diperkuat untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kerja sama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dengan baik dalam tim cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena dukungan dan koordinasi yang baik antar anggota tim. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih produktif, dan berusaha mencapai target yang lebih tinggi.

Daftar Rujukan

- [1] Waruwu, K. A., Mendrofa, S. A., Halawa, O., Waruwu, E., & Halawa, F. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Pada Kantor Camat Hilisalawa Kabupaten Nias Selatan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 7383–7396. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8742>
- [2] Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01). <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v3i01.460>
- [3] Maryani, N. L. K. S., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Inter. *Values*, 1(2).
- [4] Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2023). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*, 28(1), 60-68. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.03.001>
- [5] Khoiria, S. (2024). Kebijakan Trans Metro Deli sebagai Upaya Meningkatkan Layanan Transportasi Umum di Kota Medan. *Journal on Education*, 6(4), 19430-19437. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.5962>
- [6] Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 841-848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- [7] Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181-192. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>
- [8] Syafrizal, A. P., Pratama, D. Y., Hasna, N., Fauziah, S., & Paramarta, V. (2024). Upaya Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Karyadibya Mahardika. *Jurnal EBI*, 6(1), 10-14. <https://doi.org/10.52061/ebi.v6i1.199>
- [9] Rafi, M. (2023). Hierarki kebutuhan tokoh utama Dokter Tono dalam novel Belenggu karya Armijn Pane. *Sintesis*, 17(2), 116-130. <https://doi.org/10.24071/sin.v17i2.6842>
- [10] Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Scopindo Media Pustaka*.
- [11] Wang, H., Zhang, Y., & Wan, M. (2022). Linking high-performance work systems and employee well-being: A multilevel examination of the roles of organisation-based self-esteem and departmental formalisation. *Human Resource Management Journal*, 32(1), 92-116. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12391>
- [12] Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6187>
- [13] Wibowo, B. A., & Putri, A. D. (2023). Pengantar Ilmu Statistika. *Anak Hebat Indonesia*.
- [14] Rahayu, R. A., Novitasari, V., & Maryanti, E. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 11(1), 114-128. <https://doi.org/10.21067/jrma.v11i1.7179>
- [15] Viriany, V., & Wirianata, H. (2022). Faktor-faktor pemilihan karir sebagai akuntan publik. *Jurnal Bina Akuntansi*, 9(1), 1-21. <https://dx.doi.org/10.52859/jba.v9i1.165>
- [16] Ghozali, I. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Analisa Data Kualitatif Dengan Program Nvivo-12.
- [17] Yang, M., & Li, Z. (2023). The Influence of Green Human Resource Management on Employees' Green Innovation Behavior: The Role of Green Organizational Commitment and Knowledge Sharing. *Heliyon*, 9(11), e22161. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22161>
- [18] Ngo, T., Le, D., & Doan, T. (2023). "Are your employees mentally prepared for the pandemic?" Wellbeing-oriented human resource management practices in a developing country. *International Journal of Hospitality Management*, 109, 103415. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103415>