

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Brits Resort

Kadek Doddy Purna Hendrawan<sup>1</sup>

Manajemen, STIE Satya Dharma Singaraja

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Brits Resort Lovina. Penelitian ini dilakukan di Hotel Brits Resort Lovina. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Brits Resort Lovina yaitu sebanyak 35 karyawan. Skala pengukurannya menggunakan skala likert yang kemudian data yang diperoleh diolah dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini hasil yang didapatkan yaitu 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Brits Resort Lovina dengan hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja menunjukan nilai t hitung ( 3.674 ) > dari t tabel ( 2,040 ) dan nilai signifikansi ( 0,001 < 0,05 ) 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Brits Resort Lovina dengan hasil Uji t yang dilakukan pada variabel Motivasi menunjukan nilai t hitung ( 2.691 ) > dari t tabel ( 2,040 ) dan nilai signifikansi ( 0,011 < 0,05 ) 3) Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Brits Resort Lovina dengan nilai t hitung ( 0,671 ) < dari t tabel ( 2,040 ) dan nilai signifikansi ( 0,507 > 0,05 ).

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

### ABSTRACT

*This research aims to find out whether discipline, motivation and work environment influence employee performance at the Brits Resort Lovina Hotel. This research was conducted at the Brits Resort Lovina Hotel. The population used in this research were all employees who worked at the Brits Resort Lovina Hotel, namely 35 employees. The measurement scale uses a Likert scale and then the data obtained is processed using multiple linear regression analysis techniques. In this research, the results obtained are 1) The work environment has a positive and significant effect on the performance of Brits Resort Lovina Hotel employees with the results of the t test on the Work Environment variable showing the calculated t value (3,674) > from the t table (2.040) and the significance value (0.001 < 0.05 ) 2) Motivation influences the performance of Brits Resort Lovina Hotel employees with the results of the t test carried out on the Motivation variable showing the calculated t value (2.691 ) > from the t table (2.040 ) and the significance value (0.011 < 0.05 ) 3) Discipline has no effect on the performance of Brits Resort Lovina Hotel employees with a calculated t value of (0.671) < t table (2.040) and a significance value of (0.507 > 0.05).*

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

## PENDAHULUAN

Saat ini, bisnis ditekan untuk memaksimalkan produktivitas karyawan untuk menghadapi situasi yang sangat menantang. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dimaksimalkan dengan cara yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya, Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan dan keadaan yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka di tempat kerja, khususnya di bidang pekerjaan. Perusahaan atau organisasi bisnis yang ingin berkembang di pasar yang sangat ketat seringkali perlu memiliki berbagai sumber daya yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menghadapi bisnis saingan (Hetami, 2008). Selain itu, Perusahaan perlu lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh pelanggan untuk memahami apa yang diinginkan oleh masyarakat. Saat ini, banyak bisnis yang berfokus pada kinerja karyawan untuk memajukan bisnisnya. Hal ini dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas kinerja karyawannya. Tinjauan kinerja dilakukan agar anggota staf mengetahui seberapa baik kinerja mereka untuk perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuannya. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Baik buruk hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan dimensi dan indikator, yaitu (1) kualitas hasil kerja (2) kuantitas hasil kerja, (3) kreativitas, (4) kerjasama, (5) ketelitian, (6) kemandirian, (7) inisiatif. Kreativitas dan inisiatif yang tinggi mampu menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja, pimpinan dan pelanggan merupakan hal terpenting yang harus dimiliki karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi. Menurut (Agustin, 2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Menurut (Yantika, et al, 2018) Lingkungan Kerja adalah salah satu aspek berharga dalam membentuk Kinerja Karyawan yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan kerja. Menurut (Anam, 2018) Lingkungan Kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga memengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut (Darmadi, 2020), Lingkungan Kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga memengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Oleh karena itu motivasi sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan serta sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Menurut Davis dan Mangkunegara (2011:129), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu (1) ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, (2) tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas, (3) kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang ditetapkan perusahaan, (4) ketaatan

terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan. Hotel Brits Resort Lovina adalah salah satu hotel bintang empat yang terletak dalam kawasan Lovina tepatnya di Dusun Munduk, Desa Anturan, Kabupaten Buleleng atau terletak diposisi kurang lebih 100 meter ke arah utara dari jalan raya Singaraja-Seririt dan juga berada 100 meter sebelum pantai. Hotel Brits Resort Lovina memiliki beberapa departemen yang mendukung berjalannya operasional hotel dengan baik. Departemen-departemen tersebut yaitu, front office department, food and beverage department, housekeeping department, accounting department, personalia/HRD department, engineering department, security department.

Hotel Brits Resort Lovina memiliki visi yaitu memaksimalkan pemegang saham melalui pertumbuhan revenue yang kuat, mengatur biaya diseluruh bidang operasional, kerjasama tim yang kuat, serta memberikan nilai lebih kepada konsumen melalui pelayanan yang baik. Sedangkan misi dari Hotel Brits Resort Lovina yaitu konsisten mengaplikasikan budaya service, memberikan service secara konstan, memberikan service darihati, menerapkan service sesuai standar, memberikan service melebihi harapan tamu serta membangun suasana kekeluargaan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan Hotel Brits Resort Lovina, terdapat permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang menunjukkan masih kurangnya karyawan melaksanakan prinsip kinerja pada Perusahaan. Adapun jumlah tingkat hunian pada Hotel Brits Resort Lovina yang mempengaruhi kinerja karyawan akan dijelaskan pada tabel berikut ini

**Tabel 1.** Tingkat Hunian Kamar Hotel Brits Resort Lovina

Periode Januari - Desember 2023		
No	Bulan	Tingkat Hunian
1	Januari	756
2	Februari	771
3	Maret	808
4	April	1.331
5	Mei	1.270
6	Juni	1.333
7	Juli	1.228
8	Agustus	1.432
9	September	1.005
10	Oktober	714
11	November	1.399V
12	Desember	1.693

(Sumber : Marketing Hotel brits resort lovina)

Berdasarkan tabel tingkat hunian kamar hotel pada tahun 2023 dapat dilihat terjadi penurunan akan jumlah hunian pada bulan-bulan tertentu, hal ini disebabkan oleh beberapa permasalahan terkait dengan kinerja karyawan. Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti mengenai tingkat hunian kamar yaitu terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang kurang baik dari segi pelayanan yang dilihat melalui ulasan para pengunjung sehingga tingkat

hunian kamar hotel di beberapa bulan menjadi menurun. Pada ulasan tersebut ada beberapa alasan pengunjung yang komplain terhadap kinerja karyawan yaitu kurangnya komunikasi yang dilakukan oleh karyawan kepada pengunjung dalam menyampaikan informasi terkait dengan sistem *check in* dan *check out*, lamanya respon karyawan dalam menanggapi komplain, dan kurangnya nilai keindahan di kamar hotel.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Brits Resort Lovina”.

### Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina ?

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina

## METODOLOGI PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Hotel Brits Resort Lovina merupakan hotel berbintang empat yang berlokasi di Dusun Munduk, Desa Anturan, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng. Adapun visi yang dimiliki oleh hotel tersebut adalah “untuk memaksimalkan pemegang saham melalui pertumbuhan revenue yang kuat, mengatur biaya diseluruh bidang operasional, kerjasama tim yang kuat, serta memberikan nilai lebih kepada konsumen melalui pelayanan yang baik”. Dengan misi (1) Konsisten mengaplikasikan budaya service, memberikan service secara konstan, memberikan service dari hati, menerapkan service sesuai standar, memberikan service melebihi harapan tamu. (2) Membangun suasana kekeluargaan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan perusahaan. Hotel Brits Resort Lovina memiliki beberapa departemen yang mendukung berjalannya operasional hotel dengan baik. Departemen-departemen tersebut yaitu, *front office department*, *food and beverage departmen*, *housekeeping department*, *accounting department*, *HRD department*, *engineering department*, dan *security department*. Jumlah seluruh karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina yaitu berjumlah 35 orang.

### Jenis Data

#### a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka- angka dan tidak dapat dihitung melainkan bersifat keterangan yang diperoleh dari Hotel Brits Resort Lovina berupa sejarah, struktur organisasi, indeks hunian dan jumlah karyawan beserta pendidikannya.

#### b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat di hitung. Data kuantitatif yang digunakan adalah data jumlah karyawan dan jumlah fasilitas yang ada di Hotel Brits Resort Lovina

### Sumber Data

**a. Data Primer**

Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti, dicatat, dan diamati untuk pertama kalinya dan hasilnya digunakan langsung oleh peneliti. Dalam penelitian ini adalah keterangan dari para responden yang digali dengan cara observasi langsung di lapangan dengan menggunakan kuisioner sesuai dengan variabel yang akan diteliti pada Hotel Brits Resort Lovina.

**b. Data Sekunder**

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dalam bentuk yang sudah jadi, dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, indeks hunian pertahun

**Populasi dan Sampel****a. Populasi**

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari Hotel Brits Resort Lovina dengan jumlah 35 orang.

**b. Sampel**

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik *non-probability* sampling dengan menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 orang.

**Analisis Statistik Data**

Dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda uji asumsi klasik, uji Kelayakan Model, dan Uji Hipotesis

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Teknik Analisis Data****a. Uji Validitas**

Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel. Dengan memiliki koefisien korelasi Pearson Product Moment ( $r$ )  $> 0,333$  Berdasarkan nilai  $r$  tabel dengan  $N=35$  pada signifikansi  $< 0,05$  dikatakan valid. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, diperoleh hasil kuisioner variabel Lingkungan Kerja dilihat pada Tabel 2 berikut :

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	sig hasil	Signifikasi ditetapkan	Keputusan
X1.1	0,794	0,333	0,01	0,05	Valid
X1.2	0,761	0,333	0,01	0,05	Valid
X1.3	0,633	0,333	0,01	0,05	Valid
X1.4	0,528	0,333	0,01	0,05	Valid
X1.5	0,845	0,333	0,01	0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa melalui perbandingan antara nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dan nilai signifikan hasil dengan nilai signifikan yang ditetapkan, maka item kuisisioner dari variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, dan signifikan hasil lebih kecil dari signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Berikutnya hasil uji validitas variabel Motivasi dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	sig hasil	Signifikasi ditetapkan	Keputusan
X2.1	0,799	0,333	0,01	0,05	Valid
X2.2	0,721	0,333	0,01	0,05	Valid
X2.3	0,721	0,333	0,01	0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa melalui perbandingan antara nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dan nilai signifikan hasil dengan nilai signifikan yang ditetapkan, maka item kuisisioner dari variabel Motivasi dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, dan signifikan hasil lebih kecil dari signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Berikutnya hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada Tabel 4 berikut :

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	sig hasil	Signifikasi ditetapkan	Keputusan
X3.1	0,873	0,333	0,01	0,05	Valid
X3.2	0,659	0,333	0,01	0,05	Valid
X3.3	0,541	0,333	0,01	0,05	Valid
X3.4	0,703	0,333	0,01	0,05	Valid
X3.5	0,683	0,333	0,01	0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa melalui perbandingan antara nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dan nilai signifikan hasil dengan nilai signifikan yang ditetapkan, maka item kuisisioner dari variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, dan signifikan hasil lebih kecil dari signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Berikutnya hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 5 berikut :

**Tabel 5** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	sig hasil	Signifikasi ditetapkan	Keputusan
Y1	0,890	0,333	0,01	0,05	Valid
Y2	0,834	0,333	0,01	0,05	Valid
Y3	0,766	0,333	0,01	0,05	Valid
Y4	0,738	0,333	0,01	0,05	Valid
Y5	0,740	0,333	0,01	0,05	Valid
Y6	0,787	0,333	0,01	0,05	Valid
Y7	0,740	0,333	0,01	0,05	Valid

Berdasarkan keseluruhan Tabel dapat dijelaskan bahwa melalui perbandingan antara nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dan nilai signifikan hasil dengan nilai signifikan yang ditetapkan, maka item kuisioner dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dinyatakan valid

#### b. Uji Realibilitas

Dalam menguji reliabilitas sebuah daftar pernyataan dari variabel-variabel penelitian digunakan koefisien *cronbach's alpha* diketahui dari nilai *reliability* daftar pernyataan tersebut yang disajikan sebagai berikut :

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Hasil Uji Reliabilitas	Keputusan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,771	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	0,854	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,841	Reliabel
Kinerja karyawan ( $Y$ )	0,900	Reliabel
Keputusan = <i>Cronbach Alpha</i> > 0.6		Reliabel

Berdasarkan Tabel 5.5 dapat diungkapkan bahwa instrument Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan dinyatakan reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu data pada penelitian ini dapat dilanjutkan ke pengujian asumsi klasik.

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah adalah satu asumsi mendasar dari analisis regresi berganda adalah bahwa variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Hasil terkait pengujian normalitas dapat dijelaskan pada Tabel berikut :

**Tabel 7.** Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60265773
Most Extreme Differences	Absolute	.168
	Positive	.105
	Negative	-.168
Kolmogorov-Smirnov Z		.994
Asymp. Sig. (2-tailed)		.277

Uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* adalah uji statistik langsung yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas. Nilai signifikan variabel digunakan untuk menguji distribusi data yang normal; jika secara signifikan lebih tinggi dari 0,05 maka nilai residual distribusi data normal. Berdasarkan Tabel 5 Pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai hasil dari uji *kolmogorov smirnov* ialah melebihi dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini sudah berdistribusi secara normal.

##### b. Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui apakah model regresi yang dibahas sebelumnya memiliki korelasi antar variabel independen, digunakan uji multikolonieritas. Dasar pengambilan keputusan apabila nilai *tolerance*-nya lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga model regresi dapat dikatakan bebas multikolonieritas. Hasil dari pengujian Multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

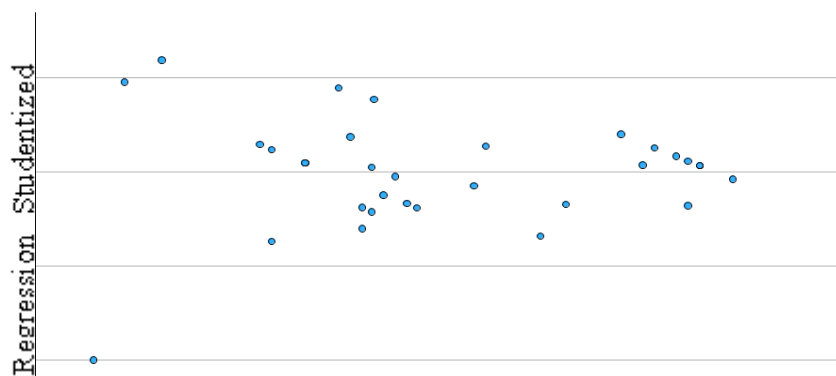
Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.504	1.983
	Motivasi	.509	1.443
	Disiplin Kerja	.693	1.963
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10 yang dapat dilihat pada Tabel 8 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas terjadi apabila pada grafik *scatterplot* titiknya mempunyai pola yang teratur, baik melebar, menyempit maupun bergelombang.

Gambar 1. Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi asumsi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Dari hasil uji normalitas, multikolineritas, dan heteroskedastisitas didapatkan bahwa data berdistribusi normal, tidak ditemukan gejala multikolineritas, dan tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dinyatakan data layak untuk diuji lebih lanjut pada uji hipotesis.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda pada pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 9.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.408	4.149		.821	.418		
Lingkungan Kerja	.817	.222	.502	3.674	.001	.504	1.983
Motivasi	.604	.225	.366	2.691	.011	.509	1.963
Disiplin Kerja	.214	.319	.078	.671	.507	.693	1.443

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = -3.408 + 0,817 X_1 + 0,604 X_2 + 0,214 X_3 + \varepsilon$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Interpretasi hasil dari analisis linier berganda, yaitu sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3.408 artinya apabila Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) nilainya sama dengan nol, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 3.408
2. Nilai Koefisien Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.817, Artinya Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) satu satuan maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.817 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap atau nilainya 0.
3. Nilai koefisien Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,604, Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan Motivasi ( $X_2$ ) satu satuan maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0, .604 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap atau nilainya 0.
4. Nilai koefisien Disiplin Kerja ( $X_3$ ), sebesar 0,214 Disiplin Kerja ( $X_3$ ), tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja ( $X_3$ ), satu satuan maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,214 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap atau nilainya 0.

### Uji Kelayakan Model

#### a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa pengaruh sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang dilakukan, adapun kekuatan hubungan yang diperoleh dan dapat dilihat pada berikut

**Tabel 10.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,842 <sup>a</sup>	0,708	0,680	2,21368

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh hasil nilai  $R^2$  sebesar 0, 842 yang menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 84,2%. Sedangkan sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diujikan dalam penelitian ini.

#### b. Analisis Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Uji-t juga bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan signifikan variasi hubungan antara variabel independen/bebas (Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ),  $e$ ) terhadap variabel dependen /terikat (Kinerja Karyawan). Adapun hasil dari uji-t yang

dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 11.** Hasil Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.408	4.149		.821	.418		
Lingkungan Kerja	.817	.222	.502	3.674	.001	.504	1.983
Motivasi	.604	.225	.366	2.691	.011	.509	1.963
Disiplin Kerja	.214	.319	.078	.671	.507	.693	1.443

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh hasil yang dapat dijelaskan sebagai berikut.:

1. Hipotesis penelitian pertama (H1) “Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Lingkungan Kerja seorang karyawan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat”. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung (3.674) > dari t tabel (2,040) dan nilai signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ) berdasarkan nilai tersebut maka menolak H0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hipotesis penelitian kedua “Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik Motivasi seorang Karyawan maka Kinerjanya akan semakin baik”. Berdasarkan hasil Uji t yang dilakukan pada variabel Motivasi menunjukkan nilai t hitung (2.691) > dari t tabel (2,040) dan nilai signifikansi ( $0,011 < 0,05$ ) berdasarkan nilai tersebut maka menolak H0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hipotesis penelitian ketiga “Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji t yang dilakukan pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai t hitung (0,671) < dari t tabel (2,040)“ dan nilai signifikansi ( $0,507 > 0,05$ ) berdasarkan nilai tersebut maka menerima H0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki tidak memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) tidak mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Pembahasan

### a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung (3.674) > dari t tabel (2,040)“ dan nilai signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ) berdasarkan nilai tersebut maka menolak H0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Yudi (2022) dan Denok Dkk (2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Ahyari (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsu kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Dalam penelitian yang dilakukan pada Hotel Brits Resort lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Brits Resort lingkungan kerja berperan untuk menciptakan situasi kerja yang baik. Lingkungan Kerja pada Hotel Brits Resort bagi karyawan dirasa kurang dalam efektifitas karyawan sehingga mengurangi fleksibilitas dalam karyawan dalam bekerja sehingga dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Alasan lain terkait dengan lingkungan kerja adalah pada hotel terdapat tempat-tempat yang kurang sejuk sehingga menyebabkan karyawan terhambat dalam melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan kinerja dari karyawan menurun.

#### **b. Pengaruh Kemampuan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil Uji t yang dilakukan pada variabel Motivasi menunjukan nilai t hitung (2,691) > dari t tabel (2,040) dan nilai signifikansi (0,011 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditemukan hasil pada hipotesis kedua terbukti bahwasanya Semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja maka semakin Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hotel Brits Resort. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Franciska Dkk (2023) dan Abdul Komar (2020) yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hafidzi Dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2012) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Di hotel brits resort hubungan antar karyawan memiliki kontribusi yang baik serta kurangnya kemampuan atasan dalam memotivasi bawahannya sangat baik sehingga diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Bagi karyawan gaji yang diberikan belum sudah memenuhi keinginan dari karyawan sehingga motivasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil Uji t yang dilakukan pada variabel Disiplin Kerja menunjukan nilai t hitung (0,671) < dari t tabel (2,040) dan nilai signifikansi (0,507 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki tidak memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan nilai tersebut maka, maka hipotesis ketiga terbukti adanya bahwa semakin meningkatnya Disiplin Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada Hotel Brits Resort. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dito dan Eka (2023) serta penelitian yang dilakukan Sugito dan Eko Dkk (2021) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri dan Hery (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/ organisasi. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/ organisasi.

Berdasarkan pernyataan tersebut yang terjadi pada Hotel Brits Resort adalah kurangnya kesadaran dari karyawan untuk selalu datang tepat waktu serta menjalin komunikasi yang baik terkait dengan libur atau pun ijin untuk mengurangi perilaku yang kurang disiplin. Perilaku yang tegas serta pemberian sanksi kepada karyawan agar disiplin tetap terjaga karena disiplin juga menjadi penentu apakah kinerja dari karyawan dalam perusahaan baik atau tidak

## SIMPULAN DAN SARAN

### a. Simpulan

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Brits Resort. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan dengan jumlah total responden 37 orang. Berdasarkan rumusan masalah, hasil pengujian, serta pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yakni :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja menunjukan nilai t hitung  $(3.674) >$  dari t tabel  $(2,040)$  dan nilai signifikansi  $(0,001 < 0,05)$  Hal tersebut berarti bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka akan semakin baik pula Kinerja Karyawan pada Hotel Brits Resort
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil Uji t yang dilakukan pada variabel Motivasi menunjukan nilai t hitung  $(2.691) >$  dari t tabel  $(2,040)$  dan nilai signifikansi  $(0,011 < 0,05)$ . Hasil tersebut menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Brits Resort
3. Disiplin Kerja tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. berdasarkan hasil Uji t yang dilakukan pada variabel Disiplin Kerja menunjukan nilai t hitung  $(0,671) <$  dari t tabel  $(2,040)$  dan nilai signifikansi  $(0,507 > 0,05)$ . Hasil tersebut menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Brits Resort

### b. Saran

Berdasarkan pemaparan di atas, maka saran yang dapat diberikan agar bermanfaat kepada Hotel Brits Resort maupun bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

#### 1. Pihak Perusahaan

- 1). Berkaitan dengan Lingkungan Kerja, bagi karyawan lingkungan kerja pada hotel sudah sangat nyaman dan mempermudah karyawan dalam bekerja untuk kedepannya agar lebih berkebang adalah memperbanyak tempat-tempat yang nyaman untuk berteduh agar disituasi panas atau hujan karyawan dapat bekerja dengan baik.
- 2). Berkaitan dengan Motivasi Kerja, motivasi yang diberikan atasan sudah baik dan untuk kedepannya agar lebih berkembang adalah memberikan bonus kepada karyawan yang dirasa kompeten dalam bekerja sebagai bentuk untuk membangun rasa semangat bagi karyawan.
- 3). Berkaitan dengan Disiplin Kerja, sebaiknya atasan lebih memperketat karyawan dalam mengambil libur serta kedatangannya ke hotel untuk bekerja dapat dengan memberikan sanksi yang bersifat membangun agar tercipta rasa tanggung jawab bagi karyawan itu sendiri.

#### 2. Penguji Selanjutnya

Kepada penguji selanjutnya yang akan melakukan pengujian dengan penerapan bidang yang sama diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan variabel bebas selain Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja untuk melakukan perbandingan atas faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan ditemukan hasil penelitian lain yang tentunya akan meningkatkan pengembangan pada SDM

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro

- Agustin Farida, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No. 2: 128-136
- Edi dan Sucipto (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Shopee International Indonesia). *Journal of Social Studies*, 2(1), 15–26.
- Farida, U., dan Hartono, S., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(e-ISSN: 2797-9679), 544–548.
- Henry Simamora. 2013. *Paduan Perilaku Konsumen*, Jakarta: Gramedia
- Komar, A. (2020). PENINGKATAN KINERJA GURU BERBASIS BUDAYA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU. *At-Ta'lim : Jurnal Pendidikan*, 6(2), 109–117.
- Luh, N., Kasih, S., Hery, G., & Wijaya, P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Buleleng. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 15(2), 35–42.
- Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama. Jakarta.
- Muhammad Khoirul Umam, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Giri Nata Kota Cirebon. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 3009–3027.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal.smartindo*, 1.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Penerapan Budaya Kerja Berbasis Catur Marga Dan Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 15(1), 33–38.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 617–629.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Rohman, Afifur. 2015. Analisis Mengenai Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunarsi, D., Pamulang, U., Wijoyo, H., Riau, S. D., (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . MENTARI PERSADA DI JAKARTA. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri*, 1(September), 117–123.

- Sri Rahayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Widiana, Muslichah Erma. (2015) Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintahan. UBHARA Manajemen Press Surabaya
- Yoesana, Umy. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Integratif*, Vol. 1, No. 1, hlm. 13-27.