

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ODIFA JELAJAH DUNIA

MUHAMMAD TEDO SYIFAUL KHAKIM ABSOWI

tkhakimabsowi@gmail.com

Heru Supriadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Higher employees' performance is one of the requirements in achieving companies' objectives. The process of fulfilling the objectives can be seen in the ways of companies in managing their qualified employees in order to increase the employees' work. Some of the companies' efforts were work environment, work discipline, and work motivation effects. This research aimed to find out the effect of work environment, work discipline, and work motivation on employees' performance. Moreover, the population was 40 employees at PT. Odifa Jelajah Dunia. The data collection technique used census. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression. Additionally, the result showed that all variables (work environment, work discipline, and work motivation) were properly used as predictors for employees' performance fluctuation. The determination coefficient level (R^2) was about 0.530. It meant, the variables contributed simultaneously to the fluctuation of 53.0%. In addition, partially, both work environment and work motivation had a positive and significant effect on employees' performance. Meanwhile, work discipline had a positive but insignificant effect on employees' performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Employees' Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan ini diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya diantaranya adalah pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT Odifa Jelajah Dunia yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisa data menggunakan regresi liner berganda. Hasil penelitian memperlihatkan memperlihatkan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja layak digunakan sebagai prediktor naik turunnya kinerja karyawan. Tingkat koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,530 menunjukkan kontribusi yang diberikan dari variabel tersebut secara bersama-sama terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 53,0%. Hasil pengujian secara parsial memperlihatkan masing masing variabel pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi transportasi saat ini menjadi sangat pesat sehingga membuat persaingan dalam penyediaan jasa transportasi menjadi sangat tajam dan ketat. Terutama di era globalisasi dan teknologi yang sudah sangat maju dan berkembang seperti saat ini. Kemajuan bisnis transportasi di negara ini sudah mengalami kemajuan yang cukup signifikan. Seiring dengan pesatnya perkembangan pariwisata, maka semakin banyak biro perjalanan yang bermunculan. Biro perjalanan merupakan usaha yang bergerak di bidang jasa yang memiliki tujuan untuk menyiapkan suatu perjalanan bagi seseorang yang akan merencanakan suatu perjalanan (Pendit, 1994 : 55).

Kenaikan perusahaan biro perjalanan dapat dilihat pada tahun 2015 sampai 2020. Pada tahun 2015 perusahaan biro perjalanan berjumlah 655, terjadi peningkatan sebesar 24,43 % pada tahun 2016 menjadi 815 perusahaan. Pada tahun 2017 kembali mengalami peningkatan sebesar 16,81 % sehingga menjadi 952 perusahaan dan kembali mengalami peningkatan sebesar 17,23 % pada tahun 2018 menjadi 1.116 perusahaan biro perjalanan. Menurut data terakhir pada tahun 2019 perusahaan biro perjalanan mengalami peningkatan sebesar 0,36 % dan jumlah menjadi 1.120 perusahaan biro perjalanan (liputan6, 2023) .

Objek penelitian ini adalah PT Odifa Jelajah Dunia yang berada. PT Odifa Jelajah Dunia merupakan Biro Perjalanan Wisata (BPW) dengan nama brand Odifa Tour & Travel yang didirikan pada tahun 2008. Odifa Tour & Travel juga melayani perjalanan ibadah umrah. Odifa Tour & Travel telah memiliki izin resmi dari kementerian agama untuk dapat menyelenggarakan ibadah umrah. Peneliti memilih perusahaan tersebut sebagai objek penelitian karena perusahaan tersebut mengalami kenaikan yang cukup pesat pada 5 tahun terakhir.

Fenomena meningkatnya tarif umrah yang mencapai hingga 50% pada saat terjadinya pandemi covid-19 membuat para konsumen membatalkan rencananya untuk melakukan perjalanan umrah sehingga PT Odifa Jelajah Dunia mengalami penurunan pada tingkat konsumen. Sehingga, profit yang didapatkan oleh PT Odifa Jelajah Dunia mengalami penurunan serta kompensasi para karyawan tidak terbayarkan sesuai dengan hak para karyawan. Sehingga, kinerja karyawan mengalami penurunan serta membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman pada tahun 2020.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan aktivitas di dalam perusahaan (Sunyoto, 2015:38). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja yakni dengan adanya tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembapan udara yang tepat, dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Kedisiplinann karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan tersebut.

Disiplin kerja merupakan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dnegan peraturan yang ada diperusahaan tersebut (Nitisemito, 2011:118). Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga faktor utama dalam perusahaan, karena disiplin kerja merupakan peraturan yang sudah diatur oleh perusahaan yang meliputi, absensi hadir karyawan, keteladanan karyawan dalam bekerja serta adanya tujuan dan kemampuan karyawan yang ingin dicapai.

Motivasi Kerja merupakan segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Maruli, 2020:58). Motivasi kerja adalah dorongan atau upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia, agar pelaku menjadi semangat atau menjadi lebih baik dan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkungan pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode waktu tertentu. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang akan dilakukan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi

baik secara kualitas maupun kuantitas dalam kurung waktu tertentu. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi komitmen organisasi dalam melakukan dan menjalankan pekerjaan.

Hasil penelitian Kristanti (2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Harahap (2020) disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Harahap (2020) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Subroto (2018) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Azikin (2019) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Rahman (2017) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kajian empiris yang dihasilkan memunculkan hasil yang kontroversi, sehingga dapat dirumuskan masalah, yaitu: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Odifa Jelajah Dunia?; (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Odifa Jelajah Dunia?; (3) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Odifa Jelajah Dunia?. Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui, menganalisis, dan menguji, sebagai berikut: (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Odifa Jelajah Dunia; (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Odifa Jelajah Dunia; (3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Odifa Jelajah Dunia.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu. Sedangkan, menurut Hamid (2003:40) mengatakan bahwa karyawan yang berpotensi profesional juga dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh hati, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dengan dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi secara ilegal, dan tidak melanggar hukum dan juga sesuai dengan moral ataupun etika.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:142) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja akan sangat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas yang telah dibebankan. Menurut Casson (2010:42) lingkungan kerja dapat memudahkan atau menyulitkan mereka, yang termasuk didalamnya seperti : faktor penerangan, suhu, udara, ventilasi, kursi dan meja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang baik, bersih dan nyaman, maka para karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar.

Disiplin kerja

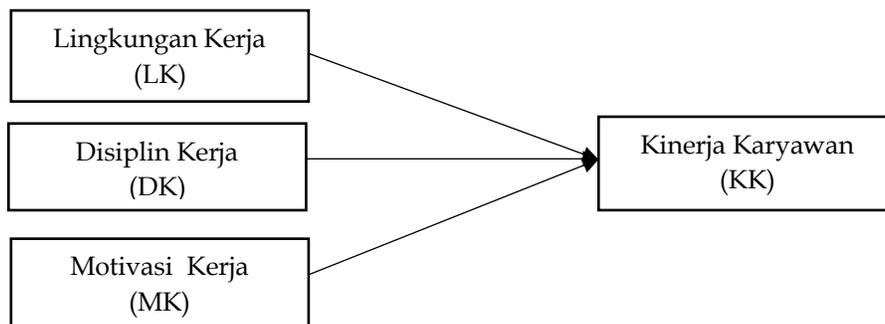
Menurut Nitisemito (2011:118) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada diperusahaan tersebut. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersediaan para karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126). Disiplin kerja merupakan kondisi dalam organisasi dimana para karyawan menampilkan dirinya masing-masing sesuai dengan peraturan dan standar perilaku yang dapat diterima.

Motivasi kerja

Menurut Rivai (2009:607) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dimiliki seorang individu untuk berperilaku atau bertindak dan perbuatan itu dilakukan guna mencapai tujuan atau keberhasilan. Menurut Siagian (2004:138) motivasi kerja adalah suatu pendorong seseorang anggota organisasi yang rela untuk menyerahkan kemampuannya dalam bentuk tenaga, keterampilan, atau keahlian dan waktu untuk dapat menyelenggarakan berbagai kegiatan yang sudah menjadi tanggung jawab dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang sudah dirancang sebelumnya.

Rerangka Konseptual

Menurut tinjauan teoritis serta penelitian terdahulu dapat tersusun dengan suatu bagan rerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Gambar 1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat dilihat secara keseluruhan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja dan dengan kondisi tersebut menyebabkan tingkat kinerja karyawan akan lebih maksimal. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Danang (2015:156) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama dapat disimpulkan sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya disiplin kerja ialah jaminan terjaganya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan kinerja sehingga memperoleh hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik merupakan menggambarkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong timbulnya kenaikan kinerja yang optimal dan tercapainya tujuan perusahaan serta kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh

Nitisemito (2011:118) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan tersebut, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang baik. Maka hipotesis kedua dapat disimpulkan sebagai berikut:

H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja atau performansi karyawan. Motivasi kerja ialah hal yang berperan penting dalam memajukan suatu efektivitas kerja, karena karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar kinerjanya dapat maksimal dan hasilnya akan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2004:138) motivasi kerja yaitu suatu pendorong seseorang anggota organisasi yang rela untuk menyerahkan kemampuannya dalam bentuk tenaga, keterampilan, atau keahlian dan waktu untuk dapat menyelenggarakan berbagai kegiatan yang sudah menjadi tanggung jawab dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang sudah dirancang sebelumnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang baik. Maka hipotesis ketiga dapat disimpulkan sebagai berikut:

H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian menggunakan metode analisis berdasarkan data yang diperoleh serta persyaratan sebagai data dengan menggunakan alat analisis (Sugiyono, 2014:153). Penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif merupakan penelitian yang bersifat hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:37). Penelitian ini diambil berdasarkan responden yang telah ditentukan dengan menggunakan pengujian teori-teori dengan pengumpulan data berupa angka, tes, kuesioner, wawancara atau observasi.

Gambaran dari Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:135) populasi merupakan bidang yang digeneralisasikan yang mencakup objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu dimana telah ditetapkan oleh peneliti untuk didalami serta menarik hasil seluruh kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Odifa Jelajah Dunia yaitu sebanyak 40 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara penyampaian kuesioner tersebut secara langsung kepada para karyawan. Pada kuisisioner ini responden diminta mengisi dengan menjawab sesuai dengan pertanyaan yang telah disediakan. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* mempunyai kategori atau kedudukan akan tetapi

kedudukan tersebut memiliki nilai relatif atau tidak absolut. Adapun kriteria skala yang digunakan dalam pertanyaan ini yaitu: sangat setuju dengan angka 5, setuju dengan angka 4, netral dengan angka 3, tidak setuju dengan angka 2, sangat tidak setuju dengan angka 1.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja sebagai variabel independen. Berikut definisi dari masing-masing variabel yang digunakan.

Variabel Independen Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:156) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pada PT Odifa Jelajah Dunia. Indikator-indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) Suhu udara di tempat kerja; (2) Kebisingan di tempat kerja; (3) Tata warna di tempat kerja; (4) Ruang gerak di tempat kerja; (5) Keamanan di tempat kerja; (6) Hubungan antar karyawan di tempat kerja; (7) Penerangan ditempat kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2006:126) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersediaan para karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan PT Odifa Jelajah Dunia dan norma-norma sosial yang diberlakukan pada PT Odifa Jelajah Dunia. Indikator-indikator disiplin kerja yang digunakan yaitu: (1) Taat terhadap aturan waktu; (2) Taat terhadap peraturan perusahaan; (3) Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2004:138) motivasi kerja adalah suatu pendorong seseorang anggota organisasi yang rela untuk menyerahkan kemampuannya dalam bentuk tenaga, keterampilan, atau keahlian dan waktu untuk dapat menyelenggarakan berbagai kegiatan yang sudah menjadi tanggung jawab dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang sudah dirancang sebelumnya pada PT Odifa Jelajah Dunia. Indikator-indikator motivasi kerja yang digunakan yaitu: (1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*); (2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*); (3) Kebutuhan Sosial (*Sosial Needs*); (4) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*); (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*).

Variabel Dependen Kinerja Karyawan

Menurut Hamid (2003:40) mengatakan bahwa karyawan yang berpotensi profesional juga dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh hati, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dengan dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya pada PT Odifa Jelajah Dunia. Indikator-indikator kinerja karyawan yang digunakan yaitu: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Waktu kerja; (4) Kolaborasi antar karyawan; (5) Pengawasan terhadap pekerjaan.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Uji analisis deskriptif merupakan sebuah analisis data yang menggunakan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah didapat dengan maksud memberi kesimpulan yang berlaku pada umum yang memiliki karakteristik responden.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008:177) menyatakan bahwa cara untuk mengukur validitas konstruk adalah dengan cara mencari korelasi dari masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi produk momen. Kriteria dari uji validitas yaitu hasil dari suatu data jika nilai tingkat signifikannya sebagai berikut: a) Jika $\text{sig} > 0,05$ artinya data tersebut dikatakan tidak valid; b) Jika $\text{sig} < 0,05$ artinya data tersebut dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) menyatakan bahwa alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach* sebagai berikut: a) Jika nilai *alpha cronbach* $> 0,6$ maka dapat dikatakan *reliable*; b) Jika nilai *alpha cronbach* $< 0,6$ maka dikatakan tidak *reliable*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan. Karena, penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen, maka menggunakan analisis regresi linier berganda. Berikut adalah persamaan dari analisis multilinear

$$KK = \alpha + \beta_1LK + \beta_2DK + \beta_3MK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4$: Koefisien regresi masing-masing variabel independen (bebas)

LK : Lingkungan Kerja

DK : Disiplin Kerja

MK : Motivasi Kerja

e : *Standard Error* (Variabel Pengganggu)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pertama sebelum melakukan uji asumsi klasik yang lainnya (Ghozali, 2018:160). Uji normalitas digunakan untuk menguji dalam model regresi, distribusi norma yang dimiliki variabel pengganggu mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Terdapat dua cara pengujian asumsi klasik pada persamaan regresi yang dihasilkan yaitu menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* serta Analisis Grafik.

Pendekatan dengan *Kolmogorov-Smirnov* terdapat 2 kriteria yaitu: (1) Nilai signifikan $> 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal; (2) Nilai signifikan $< 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Pendekatan dengan analisis grafik dengan menggunakan dua cara yaitu: (1) Titik-titik yang mengikuti arah garis

diagonal, dapat artinya model regresi tersebut berdistribusi normal; (2) Titik-titik yang tidak mengikuti arah garis diagonal, dapat artinya model regresi tersebut berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2016:103) untuk model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menunjukkan multikolinearitas melalui ketentuan sebagai berikut: a) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka disimpulkan adanya korelasi yang sangat besar diantara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya; b) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka disimpulkan tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya ketidaksamaan variance dari residual suatu perusahaan yang lain (Ghozali, 2016:134). Untuk mengetahui ada atau tidak heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot*. Dengan pengambilan keputusan: a) Jika ada pola tertentu, seperti titik - titik yang ada membentuk pola beraturan seperti bergelombang, melebar dan menyempit maka hal tersebut mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas; b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada Y, maka hal tersebut mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji *Goodness of Fit* (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam suatu model memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:95). Penggunaan uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda untuk mengukur variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan tingkat signifikannya. Kriteria pengujian uji F sebagai berikut: a) Jika nilai signifikan > 0,05 menunjukkan bahwa model regresi tidak layak digunakan untuk analisis; b) Jika nilai signifikan < 0,05 menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menggambarkan kekuatan asosiatif diantara variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. a) Jika nilai $R^2 = 1$ atau mendekati 1, maka semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat; b) Jika nilai $R^2 = 0$ atau mendekati 0, maka semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi independen (Ghozali, 2016:97). Pengujian uji statistik t ini dilakukan untuk menguji apakah hipotesis H_1 , H_2 , H_3 , mempengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat nilai signifikan $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian menggunakan uji statistik t, sebagai berikut: a) Jika nilai signifikan > $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak; b) Jika nilai signifikan < $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas mempunyai kriteria dimana dapat dinyatakan valid jika nilai signifikan < 0,05 dan jika nilai signifikan > 0,05 maka dinyatakan tidak valid. Hasil validitas dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel Indikator	Nilai Signifikansi	(<i>r</i> _{tabel})	Keterangan Validasi
Lingkungan Kerja			
LK1	0,000		Valid (V)
LK2	0,000		Valid (V)
LK3	0,000		Valid (V)
LK4	0,000		Valid (V)
LK5	0,000		Valid (V)
LK6	0,000		Valid (V)
LK7	0,000		Valid (V)
Disiplin Kerja			
DK1	0,000		Valid (V)
DK2	0,000		Valid (V)
DK3	0,000	0,05	Valid (V)
Motivasi Kerja			
MK1	0,000		Valid(V)
MK2	0,000		Valid(V)
MK3	0,000		Valid(V)
MK4	0,000		Valid (V)
Kinerja Karyawan			
KK1	0,000		Valid (V)
KK2	0,000		Valid (V)
KK3	0,000		Valid (V)
KK4	0,000		Valid (V)
KK5	0,000		Valid (V)

Sumber : Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan jika seluruh *item* pertanyaan yang mengukur variabel pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Karena, keseluruhan dalam *item* pernyataan ini memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mempunyai kriteria dimana dapat dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,06. Hasil reliabilitas dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,784	Reliabel
Disiplin Kerja	0,794	Reliabel
Motivasi Kerja	0,679	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,885	Reliabel

Sumber : Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan jika seluruh *item* pertanyaan yang mengukur variabel pada penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Karena, keseluruhan dalam *item* pernyataan ini memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS dalam proses perhitungannya diperoleh hasil pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.724	2.769		.983	.332
	Lingkungan Kerja	.425	.246	.356	2.838	.007
	Disiplin Kerja	.378	.170	.227	2.048	.076
	Motivasi Kerja	.888	.207	.331	2.681	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan dengan hasil regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KK = 2.724 + 0.425LK + 0.378DK + 0.888MK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda pada tabel 3 dapat diartikan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta (α) yang diperoleh sebesar 2.724 yang menyatakan bahwa bernilai positif artinya kinerja karyawan bernilai positif terhadap variabel bebas; (2) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,425 menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,425. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat para setiap karyawan; (3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.378 menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja menurun sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,378. Hal ini menunjukkan jika kedisiplinan para setiap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan; (4) Koefisien regresi Motivasi kerja sebesar 1,459 menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 1,459. Hal ini menunjukkan jika setiap karyawan akan membutuhkan motivasi agar kinerja menjadi meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

a. Pendekatan Uji Kolmogorov-Smirnov

Berikut merupakan hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa *asympt significance* sebesar 0,200 > 0,05 artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan layak digunakan dalam penelitian.

b. Analisis Grafik

Hasil dari analisis grafik atau *Normal P-P Plot of Regression Standardized* menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal artinya semua data berdistribusi normal dan model regresi ini menunjukkan bahwa variabel layak digunakan.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas antar variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.649	1.541
Disiplin Kerja	.833	1.199
Motivasi Kerja	.672	1.488

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan uji multikolinearitas yang telah dilakukan, maka akan diperoleh *nilai tolerance* 0,10 dan nilai VIF 10 dari masing-masing variabel berturut-turut sebagai berikut: a) *Nilai Tolerance* Lingkungan Kerja sebesar 0,649 > 0,10 dan VIF Lingkungan Kerja sebesar 1,541 < 10 artinya pada variabel Lingkungan Kerja tidak terjadi adanya multikolinearitas dalam regresi ini; b) *Nilai Tolerance* Disiplin Kerja sebesar 0,833 > 0,10 dan VIF Disiplin Kerja sebesar 1,199 < 10 artinya pada variabel disiplin kerja tidak terjadi adanya multikolinearitas dalam regresi ini; c) *Nilai Tolerance* Motivasi Kerja sebesar 0,672 > 0,10 dan VIF Motivasi Kerja sebesar 1,488 < 10 artinya pada variabel motivasi kerja tidak terjadi adanya multikolinearitas dalam regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pola titik-titik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar, maka penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Hasil uji F antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.098	3	24.098	31.023	.000 ^b
	Residual	87.965	36	2.097		
	Total	239.087	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja

Sumber : Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 5 menunjukkan jika hasil uji F sebesar 31.023 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa uji F signifikan dan layak untuk digunakan penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi (R²) antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.499	1.340

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan jika hasil uji koefisien determinasi R² sebesar 0,530. menunjukkan jika lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan sebesar 53,0% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 47,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Hasil uji t antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.724	2.769		.983	.332
	Lingkungan Kerja	.425	.246	.356	2.838	.007
	Disiplin Kerja	.378	.170	.227	2.048	.076
	Motivasi Kerja	.888	.207	.331	2.681	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 7 menunjukkan jika hasil uji t adalah sebagai berikut: (1) H₁ : Lingkungan Kerja memperoleh nilai t sebesar 2,838 dan nilai signifikan sebesar 0,007. artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis lingkungan kerja diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan stabil dapat mempengaruhi tingkat para setiap karyawan; (2) H₂ : Disiplin Kerja memperoleh nilai t sebesar 2.048 dan nilai signifikan sebesar 0,076. artinya nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis disiplin kerja ditolak yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika disiplin karyawan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan karena jika setiap karyawan tidak dapat mengikuti kebijakan perusahaan maka disiplin kerja karyawan akan mengalami penurunan; (3) H₃ : Motivasi Kerja memperoleh nilai t sebesar 11,272 dan nilai signifikan sebesar 0,000. artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis motivasi kerja diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika motivasi berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan

karena setiap karyawan akan membutuhkan motivasi dan semangat agar kinerja menjadi bertambah dan meningkat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan jika lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pada setiap karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan pada PT Odifa Jelajah Dunia. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan stabil dapat mempengaruhi tingkat para setiap karyawan. Jika karyawan merasakan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan lingkungan kerja yang tidak kondusif maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2015:156) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2014:142) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja akan sangat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas yang telah dibebankan. Menurut Casson (2010:42) lingkungan kerja dapat memudahkan atau menyulitkan mereka, yang termasuk didalamnya seperti : faktor penerangan, suhu, udara, ventilasi, kursi dan meja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Azikin (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Berbeda dengan hasil penelitian dari Riana dan Agatha (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan jika disiplin kerja berpengaruh penting terhadap kinerja pada setiap karyawan. Jika karyawan tidak dapat mengikuti kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan maka kinerja setiap karyawan akan mengalami penurunan. Serta, kurangnya perhatian terhadap setiap karyawan dapat menimbulkan penurunan kedisiplinan dan kinerja setiap karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2011:118) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada diperusahaan tersebut. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersediaan para karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Rozalia (2015) dan Kristanti & Lestari (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Pratiwi dan Darmastuti (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan jika motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pada setiap karyawan. Motivasi kerja dapat selalu diberikan terhadap karyawan untuk memberikan semangat sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini menunjukkan jika motivasi berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan karena setiap karyawan akan membutuhkan motivasi dan semangat agar kinerja menjadi bertambah dan meningkat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2004:138) motivasi kerja adalah suatu pendorong seseorang anggota organisasi yang rela untuk menyerahkan kemampuannya dalam bentuk tenaga, keterampilan, atau keahlian dan waktu untuk dapat menyelenggarakan berbagai kegiatan yang

sudah menjadi tanggung jawab dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang sudah dirancang sebelumnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Harhap & Tirtayasa (2020) dan Rozalia (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Dhermawan *et al.*, (2012) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini memiliki manfaat agar mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Odifa Jelajah Dunia. Kesimpulan yang bisa didapatkan yaitu: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Odifa Jelajah Dunia. Artinya, lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan naik turunnya kinerja karyawan terhadap perusahaan. Semakin lingkungan kerja terjaga maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja tidak terjaga dengan benar maka dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan terhadap perusahaan; (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Odifa Jelajah Dunia. Artinya, disiplin kerja merupakan faktor yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan naik turunnya kinerja karyawan terhadap perusahaan. Semakin meningkat disiplin kerja para karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Jika disiplin kerja tidak terlaksana maka dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan terhadap perusahaan; (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Odifa Jelajah Dunia. Artinya, motivasi kerja merupakan faktor yang dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Semakin sering memberikan motivasi kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Jika motivasi kerja ditiadakan maka dapat membuat tingkat kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Keterbatasan

Berdasarkan kesimpulan di atas terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Pada penelitian ini hanya membahas beberapa variabel antara lain variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan; (2) Penelitian ini hanya berfokus dalam kriteria pada ruang lingkup karyawan PT Odifa Jelajah Dunia; (3) Peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan agar penelitian selanjutnya diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan mengenai hasil penelitian antara lain: (1) PT Odifa Jelajah Dunia sebaiknya memberikan lingkungan kerja yang sesuai dengan standar perusahaan sehingga setiap karyawan dapat menumbuhkan tingkat kinerja karyawan yang berkualitas; (2) PT Odifa Jelajah Dunia sesungguhnya lebih memperhatikan disiplin kerja perusahaan. Karena, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan; (3) PT Odifa Jelajah Dunia dapat lebih memperhatikan terhadap motivasi kerja perusahaan. Karena, motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Casson, M., & Buckley, P. J. (2010). *Entrepreneurship*. Edward Elgar Publishing.
- Sunyoto, D. (2015). Strategi Pemasaran. Center for Academic Publishing Service (CAPS): Yogyakarta.
- Dhermawan. *et.al* (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta: Bandung.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- _____. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamid dkk. (2003). Pola dan Potensi Kedermawanan Sosial Perusahaan dalam Sumbangan Sosial Perusahaan. Piramedia: Jakarta.
- Harhap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107-116.
- Maruli, R. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja.
- Nitisemito, Alex S., (2011). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Pendit, Nyoman S. (1994). Ilmu Pariwisata: Sebuah Pengantar Perdana. Pradnya Paramita: Jakarta.
- Pratiwi, A., & Darmasturi, I. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang 6, 21. Batam.
- Rahman, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil KAB.Batubara. *Jurnal Pionir*, 2(3).
- Riana, D., & Agatha, V. Y. (2016). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. *Bhirawa*, 3(1), 1-8.
- Rivai, V (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rozalia, Nur A. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, vol. 26, no. 2, 22.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Jakarta.
- _____. (2015). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mndar. Bandung.
- Siagian, Sondang P, (2004), Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta

- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA. Bandung.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. IKAPI. Bandung.