



Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Wisata Titiannusantara Pelangi, Jakarta Barat)

Gifa Inayah^{1*}, Hari Subagio²

¹⁻²Univeristas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: inayah.gifa@gmail.com^{1*}, hari.subagio@budiluhur.ac.id²

Alamat: Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia 12260

*Korespondensi penulis

Abstract. *Employee performance is a crucial factor in supporting a company's success, particularly in the tourism sector, which demands optimal human resource quality. Factors such as work motivation, work environment, and work discipline are believed to significantly influence employee performance. However, the extent to which these three factors contribute to improved employee performance in tourism companies still requires empirical research. This study aims to determine the partial effect of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance at PT. Wisata Titiannusantara Pelangi. The study population comprised all 40 employees, with the sampling technique using the saturation method (sampling the entire population). Data analysis was performed using multiple linear regression processed using SPSS version 22. The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, meaning that the higher an employee's motivation, the better their performance. The work environment also proved to have a positive and significant effect on performance, indicating that a comfortable and supportive work environment can improve employee performance. Furthermore, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, indicating that discipline in carrying out tasks contributes significantly to achieving optimal work results. Overall, this study confirms that motivation, work environment, and work discipline are important factors that must be considered by management in efforts to improve employee performance, especially in companies operating in the tourism sector.*

Keyword: *Employee Performance; Performance Management; Work Discipline; Work Environment; Work Motivation.*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan, termasuk pada sektor pariwisata yang menuntut kualitas sumber daya manusia yang optimal. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja diyakini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, sejauh mana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan pariwisata masih perlu diteliti secara empiris. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wisata Titiannusantara Pelangi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 40 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode jenuh (sampel seluruh populasi). Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerjanya akan semakin baik. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menandakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan performa karyawan. Selain itu, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam menjalankan tugas berkontribusi besar dalam pencapaian hasil kerja yang optimal. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Manajemen Kinerja; Motivasi Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu usaha jasa dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan SDM, yaitu kemampuan sumber daya manusia atau pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan karena pegawai berperan aktif dalam seluruh kegiatan organisasi dan merupakan penentu pengambil keputusan, pelaksana dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi.

PT. Wisata Titiannusantara Pelangi adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perjalanan ibadah, khususnya haji dan umrah. Sebagai biro travel resmi, perusahaan ini menyediakan layanan penyelenggaraan ibadah umrah dan haji khusus bagi masyarakat Indonesia dengan mengutamakan kenyamanan, keamanan, dan kepatuhan terhadap ketentuan syariat Islam serta regulasi pemerintah. Perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik mulai dari proses pendaftaran, manasik, keberangkatan, pelaksanaan ibadah di tanah suci, hingga kepulangan jamaah ke tanah air. PT. Wisata Titiannusantara Pelangi juga menyediakan paket-paket perjalanan religi yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan calon jamaah, serta didukung oleh tenaga profesional dan pembimbing ibadah yang berpengalaman. Sebagai biro travel haji dan umrah, PT. Wisata Titiannusantara Pelangi tidak hanya fokus pada aspek perjalanan fisik, tetapi juga pada pembinaan rohani jamaah agar ibadah yang dijalankan lebih khusyuk, tertib, dan sesuai dengan tuntunan. Kinerja karyawan bukan hanya soal menjalankan tugas administratif, karyawan yang profesional, bermotivasi tinggi, dan dibekali sistem & penghargaan yang jelas akan menjadi ujung tombak kualitas layanan biro seperti PT. Wisata Titiannusantara Pelangi. Ini yang akan mewujudkan pengalaman spiritual ibadah yang nyaman, aman, dan memuaskan bagi jamaah.

Berdasarkan fenomena kinerja karyawan terjadi pada karyawan di PT Wisata Titiannusantara Pelangi, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan tersebut, di antaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Al Rizki, 2022) Motivasi kerja adalah dorongan internal dalam diri pegawai yang muncul sebagai hasil dari integrasi kebutuhan pribadi, lingkungan fisik, dan lingkungan sosial. Kekuatan motivasi bergantung pada seberapa baik ketiga faktor ini terintegrasi. Tanpa motivasi, pegawai tidak akan dapat memenuhi atau melampaui standar pekerjaan karena motivasi yang diperlukan untuk bekerja dengan baik tidak terpenuhi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Vikky Setiawan & Asih Handayani, 2025) Motivasi yang diberikan kepada karyawan akan

meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh manajemen sehingga hasilnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Haryani, 2025) Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari sarana dan prasarana penerangan yang baik dan nyaman ketika dipakai untuk bekerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor yang berperan penting untuk menciptakan baik atau buruknya kinerja dari seorang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Darmadi 2020) Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Secara langsung lingkungan kerja berhubungan dengan karyawan sebab menjadi tempat dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Herawati *et al.*, 2022) Disiplin kerja merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan Artinya apabila karyawan bekerja semakin rajin di Perusahaan, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan semakin banyak melebihi standar yang ditentukan Perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ondi *et al.*, 2023) Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam Perusahaan. Dari penjelasan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisata Titiannusantara Pelangi, Jakarta Barat"

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini merujuk pada dua teori utama untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen, yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut (Adhilla Mulyani & Ilyas, 2025), "Motivasi kerja adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu". Adapun indikator-indikator dalam motivasi kerja yang dikemukakan oleh Afandi dalam (Ngasti & Bahiroh, 2023), indikator motivasi kerja

antara lain: 1) Balas jasa: Upah atau pekomunan uang yang diterima atau diberikan. 2) Kondisi kerja: Lingkungan tempat kerja yang konduktif. 3) Fasilitas kerja: Sarana penunjang yang produktif. 4) Prestasi kerja: Akumulatif kualitas serta kuantitas jumlah hasil kerja yang dicapai. 5) Pengakuan dari atasan: Apresiasi dari atasan kepada karyawan yang berprestasi.

Lingkungan Kerja

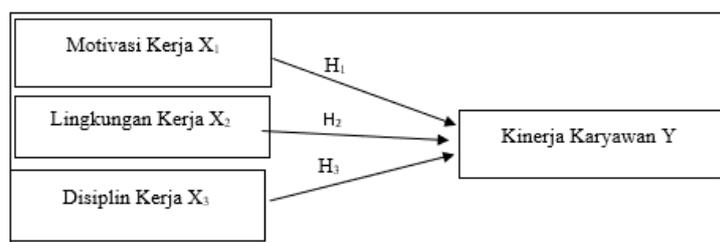
(Santoso *et al.*, 2024) dalam (Armansyah, 2024) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Adapun indikator-indikator dalam lingkungan kerja yang dikemukakan oleh (Ramdhona *et al.*, 2022) dalam (Haryani, 2025) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Adapun indikator menurut (Susanti dan Mardika, 2021) dalam (Haryani, 2025) yaitu: 1) Fasilitas di tempat kerja. 2) Kebisingan di tempat kerja. 3) Sirkulasi udara di tempat kerja. 4) Hubungan kerja dengan rekan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan saat menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Ondi *et al.*, 2023). Adapun indikator-indikator dalam disiplin kerja menurut Arfansyah (2022) mencakup beberapa aspek penting dalam proses kinerja. Pertama, tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai dalam melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran. Kedua, tata cara kerja, yakni aturan atau ketentuan yang wajib dipatuhi oleh seluruh pegawai. Ketiga, ketaatan pada atasan, yaitu kesediaan pegawai untuk mengikuti arahan pimpinan guna memperoleh hasil kerja yang baik. Keempat, tanggung jawab, yang mencerminkan kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, penggunaan sarana dan prasarana, serta perilaku kerjanya. Kelima, kesadaran bekerja, yaitu sikap sukarela pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya paksaan.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis.

Hipotesis

H₁: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₁: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2023) populasi merupakan kumpulan keseluruhan dari elemen-elemen yang menjadi fokus pengukuran dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, populasi adalah seluruh subjek atau objek yang menjadi wilayah generalisasi, dan memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti dan diambil kesimpulannya.

Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2023:118) menyebutkan bahwa apabila populasi dalam penelitian berskala besar dan tidak memungkinkan untuk diteliti seluruhnya karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, maka diperlukan pengambilan sampel agar hasil penelitian tetap dapat digeneralisasikan.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling, lebih tepatnya teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2023:125), sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil atau peneliti ingin meneliti seluruh populasi. Maka dari itu, seluruh karyawan PT Wisata Titiannusantara Pelangi yang tercatat akan dijadikan responden dalam penelitian ini.

Model Penelitian

Analisis regresi linier berganda dipilih sebab kajian ini mempunyai lebih dari satu variabel penyebab yang dinyatakan dalam formula di bawah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

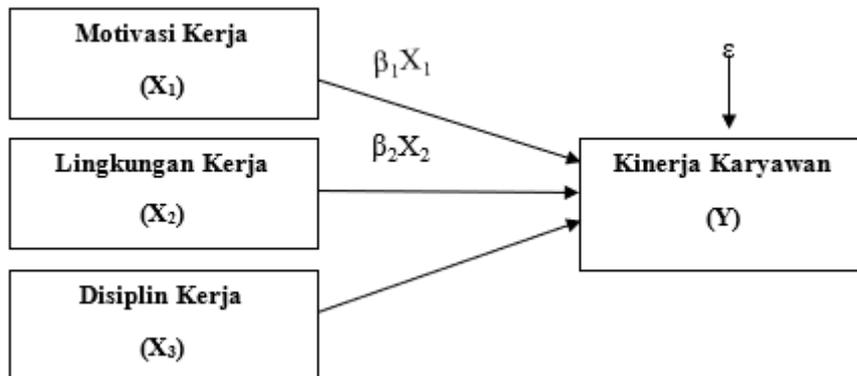
X_1 = Variabel Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Lingkungan Kerja

X_3 = Variabel Disiplin Kerja

e = Error

Diagram jalur di bawah ini hasil analisis hubungan antara variabel:



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Coefficients^a.

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.447 | 3.466 | | .706 | .485 |
| | Motivasi Kerja | .366 | .124 | .385 | 2.948 | .006 |
| | Lingkungan Kerja | .447 | .169 | .385 | 2.640 | .012 |
| | Disiplin Kerja | .234 | .099 | .231 | 2.359 | .024 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa thitung untuk variabel Motivasi Kerja adalah 2,948 > ttabel 2,02809 dan signifikan 0,006 < 0,05 sehingga hipotesis yang berbunyi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan H1 diterima dan H0 ditolak.

Lingkungan Kerja

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa thitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 2,640 > ttabel 2,02809, dan signifikan 0,012 < 0,05 sehingga hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan H2 diterima dan H0 ditolak.

Disiplin Kerja

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa thitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah $2,359 > t_{tabel} 2,02809$ dan signifikan $0,024 < 0,05$ sehingga hipotesis yang berbunyi disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan maka H3 diterima dan H0 ditolak.

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

Analisis dan memperlihatkan ketiga variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung untuk motivasi kerja sebesar 2,948, lingkungan kerja sebesar 2,640 dan disiplin kerja sebesar 2,359. Untuk menentukan t_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan $df = n - k - 1$ dimana n (jumlah data), k (jumlah variabel *independent*). Atau derajat kebebasan adalah $40 - 3 - 1 = 36$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,028.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Wisata Titiannusantara Pelangi Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka disampaikan kesimpulan sebagai berikut: Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan pada PT Wisata Titiannusantara Pelangi. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan pada PT. Wisata Titiannusantara Pelangi. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan pada PT. Wisata Titiannusantara Pelangi. Mempertimbangkan keterbatasan penelitian ini, diperlukan kajian lanjutan guna memperluas generalisasi hasil.

Saran

Adapun rekomendasi yang ditujukan bagi penelitian selanjutnya maupun pihak PT Wisata Titiannusantara Pelangi antara lain sebagai berikut. Bagi perusahaan, disarankan untuk meningkatkan sistem penghargaan atas kontribusi karyawan melalui program apresiasi rutin, bonus berbasis kinerja, atau bentuk penghargaan non-material lainnya guna mendorong motivasi kerja secara lebih efektif. Selain itu, perusahaan perlu memperbaiki dan melengkapi fasilitas kerja, khususnya ruang istirahat dan sarana kebersihan, agar tercipta lingkungan kerja yang sehat, nyaman, serta mendukung produktivitas karyawan secara optimal. Perusahaan juga perlu mendorong budaya kerja proaktif dengan memberikan pelatihan kemandirian, pembinaan sikap inisiatif, serta pemberian kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu instruksi langsung.

Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian ke perusahaan sektor jasa lainnya, seperti pariwisata, transportasi, atau perhotelan, agar hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Peneliti juga dapat menggunakan pendekatan campuran (mix method) agar tidak hanya memperoleh data kuantitatif melalui kuesioner, tetapi juga mendapatkan wawasan yang lebih mendalam melalui wawancara terkait persepsi karyawan terhadap motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan. Selain itu, peneliti berikutnya juga disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, atau kepuasan kerja, yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan sehingga dapat memperkaya hasil analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Taqwin, N., Masita, M., & Ardiawan, K. N. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafafa Publishing.
- Amien, A. L., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan (pada Sekolah Menengah Kejuruan Bhakti Kencana Kota dan Kab Tasikmalaya). *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 276–282.
- Anwar, S., & Astria, K. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dupalindo Perkasa. *PT. Mitra Gemilang Otista Di Gerendeng Kota Tangerang*, 1(2), 72–76.
- Arfansyah, M. R. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan)* [Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta].
- Armansyah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*.
- Hardani, H., et al. (2020). *Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif*.
- Haryani, E. N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yasmin Amanah Media. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(1), 25–35. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7>

- Ilma, F. E., Ridwan, & Said, M. (2024). Peran kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 13(3), 399–412. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4792>
- Marhalinda, & Supiandini, A. (n.d.). Pengaruh work life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Mulyani, F. A., & Ilyas, A. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan komunikasi kerja sebagai variabel intervening di Kementerian Agama Kota Sawahlunto. *Business Economics, and Education Studies (ICESB)*, 2(1), 193–207.
- Pratama, R. P. (2022). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. *Pragmatis: Jurnal Ilmiah Bahasa dan Sastra*, 3(1). <https://doi.org/10.30742/pragmatis.v3i1.2477>
- Rachmawati, T. N., Prayekti, & Wiyono, G. (2025). Pengaruh efikasi diri, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada BLPT Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 21(1), 124–146. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1172>
- Rusmewahni, P. T. T., Cahyadi, W., & Ramadhani, R. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada rumah sakit. *Journal on Education*, 5(4).
- Setiawan, V., & Handayani, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Assalaam Niaga Utama. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i2.4998>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tirtayasa, S. F. H. S. (2020). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Utami, N. M. S., Valentina, P. M., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(3).
- Yulianti, E., Azizi, E., & Kusuma, H. W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Labuan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 331–342. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.999>