

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Travel

Ike Nuraini¹, Herry Mulyono², Benni Purnama², Benediktus Rolando^{1,*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Manajemen Dan Bisnis, Universitas Dinamika Bangsa, Jambi
Jl. Jend. Sudirman, The Hok, Kec. Jambi Selatan, Kota Jambi, Jambi, Indonesia

²Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Dinamika Bangsa, Jambi
Jl. Jend. Sudirman, The Hok, Kec. Jambi Selatan, Kota Jambi, Jambi, Indonesia

Email : ¹ikenuraini236@gmail.com, herrymulyono13@gmail.com, bennipurnama@gmail.com, ^{4,*}benediktus@unama.ac.id
Email Penulis Korespondensi: benediktus@unama.ac.id

Abstrak-Karena kualitas pegawai mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja suatu organisasi, maka Di dunia yang terglobalisasi, Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling berharga. Pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan manusia yang kompeten dan berpengetahuan sangat bergantung pada persaingan, mengingat sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi setiap bisnis atau organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja personel PT dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin. Diva Lookah Multindo Jambi. Google Forms digunakan dalam jenis penelitian kuantitatif ini untuk mengirimkan kuesioner untuk pengumpulan data. Pengambilan sampel dilakukan terhadap seluruh pekerja PT yang berjumlah 46 orang dengan menggunakan pendekatan populasi sampling. Bahan kajian dianalisis dengan menggunakan SPSS 26. Temuan penelitian ini menunjukkan bagaimana elemen seperti budaya kerja, etos kerja, dan motivasi dapat mempengaruhi seberapa sukses pekerja PT mengeksekusi secara bersamaan dan sebagian Diva Lookah Multindo Jambi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; SPSS

Abstract-Because employee quality has a significant impact on an organization's performance; in a worldwide world, human resources are among the most valuable assets. Given that people are a company's or organization's most valuable asset, human resource development to generate knowledgeable personnel is highly competitive. The purpose of this study is to determine whether PT performance is significantly impacted by the work environment, work motivation, and work discipline employees. Diva Lookah Multindo Jambi. Google Forms is used in this type of quantitative research to send out questionnaires for data collection. Sampling was carried out on all PT workers totaling 46 people using a population sampling approach. The study material was analyzed using SPSS 26. The findings of this research show how elements such as work culture, work ethic, and motivation can influence how successfully PT workers execute simultaneously and partially Diva Lookah Multindo Jambi.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance; SPSS

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi ialah satu dari berapa macam pilihan non keuangan akan sering terpacu kinerjanya (Rolando & Mulyono, 2024a; Rolando & Pasaribu, 2024). Kualitas sumber daya manusia sangatlah penting dalam masa globalisasi saat ini karena sangat mempengaruhi kemampuan suatu organisasi untuk tumbuh atau menyusut berdasarkan sifat sumber daya manusia atau perwakilannya (Ekaputri, 2020; Rolando, 2024; Yohana, 2021).

Intensitas organisasi dalam hubungannya dengan organisasi lain meningkat seiring dengan kualitas keterwakilannya. Karena pegawai merupakan sumber daya penting yang perlu dikelola dan dikembangkan dengan baik, maka dunia usaha perlu memperhatikan setiap komponen program kepegawaianya agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berdaya saing dan kompeten (Fachrudin, Pahlevi, Ismail, & Rasywir, 2020; Fachrudin, Pahlevi, Ismail, Rasywir, et al., 2020; Nur Faizah, 2021).

Motivasi kerja adalah upaya untuk mengenali dan membantu pekerja dalam memenuhi kebutuhannya akan pengembangan keterampilan dan kepatuhan terhadap persyaratan pekerjaan. Suasana tempat kerja, interaksi dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dan atasan, serta ketersediaan ruang staf semuanya menjadi indikator lingkungan kerja (Budi & Yasa, 2023; Indah Handaruwati, 2021; Mawardi & Hasmawaty, 2021; Ramadhayanti et al., 2023).

Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai metode untuk berinteraksi dengan anggota staf dan membuat mereka menyesuaikan perilakunya serta berupaya untuk bekerja lebih baik. Wawasan ataupun kemauan dalam path kepada norma sosial maupun kebijakan bisnis relevan. Selain itu, dorongan langsung untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan mengumpulkan Semua alat yang diperlukan untuk mencapai tujuan adalah insentif yang telah ditentukan sebelumnya (Rolando & Mulyono, 2024b). Berikut data kehadiran karyawan pada PT. Diva Lookah Multindo Jambi pada bulan september, oktober, dan november tahun 2023.

Tabel 1. Data Kehadiran Karyawan PT. Diva Lookah Multindo Jambi Periode September – November 2023.

September		Oktober		November	
Terlambat	40	Terlambat	30	Terlambat	15
Sakit	25	Sakit	15	Sakit	13
Izin	20	Izin	10	Izin	18

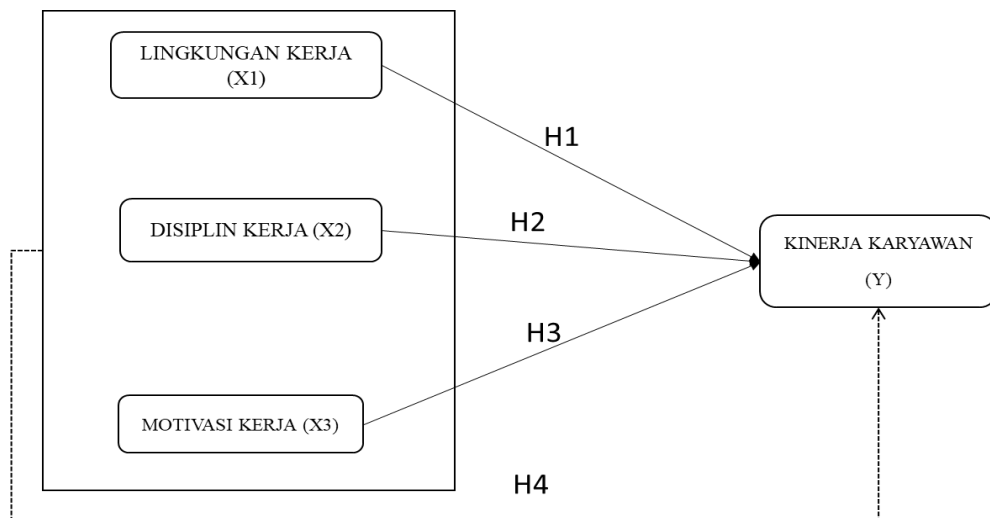
Berdasarkan tabel diatas pada bulan september tingkat keterlambatan mencapai 40 (12%), sakit sebanyak 25 (7,5%), dan izin sebanyak 20 (6%). Selanjutnya pada bulan oktober tingkat keterlambatan mencapai 30 (9%), sakit sebanyak 15 (4,5%), dan izin sebanyak 10 (3%). Sedangkan pada bulan november keterlambatan, izin dan sakitnya lebih rendah dari bulan september dan oktober, dimana keterlambatan sebanyak 15 (4,5), sakit sebanyak 13 (3,9%), dan izin sebanyak 18 (5,4%). (Susanti, 2021) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil perbaikan yang dilakukan perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi dan keuntungan bagi perusahaan.

Mengingat konteks ini dan kurangnya temuan sebelum ini mengenai tempat bekerja, disiplin, ataupun impian di PT. Diva Lookah Multindo, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Diva Lookah Multindo Jambi”. PT. Diva Lookah Multindo Jambi ialah usaha yang gerak pada jasa bidang pariwisata udara, darat, ataupun laut. Demikian pula PT. Diva Lookah Multindo merupakan perusahaan jasa travel yang beralamat di Jalan Dipati Unus 2 No 11 Rt 10 Kecamatan Pematang Sulur Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. Menawarkan perjalanan dan tur, tiket (online), perjalanan domestik dan internasional, reservasi hotel, dll.

Didukung juga dengan hasil observasi peneliti pada PT. Diva Lookah Multindo pada subjek A mengemukakan adanya fenomena yang terjadi dikantor mengenai karyawan yang sesekali terlambat dalam bekerja dan pekerjaannya selalu menumpuk membuat pekerjaan menjadi tidak efektif sehingga pada ahirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Lalu kurangnya dorongan motivasi mempengaruhi semangat kerja terhadap rutinitas pekerjaan yang sangat monoton sehingga karyawan merasa bosan dan malas. Lalu suasana pada lingkungan kerja yang kurang tertata rapi sehingga dapat membuat karyawan tidak nyaman akan suasana tersebut. Dengan latar belakang yang telah dijelaskan, akan berguna untuk menguji ulang dan menggunakan hasilnya sebagai dasar penelitian.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Travel Jambi ini menggunakan jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif memerlukan penggunaan angka – angka dalam pengumpulan, analisis, dan penyajian data (Sugiyono, 2021). Populasinya yang diambil temuan itu ialah semua pekerja ada banyak 46 karyawan. Untuk menentukan data dilakukan dengan cara menggunakan teknik Sensus Adapun kerangka kerja yang digunakan dapat terlihat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Motivasi Kerja
- Y = Kinerja Karyawan

Populasi ialah kategori luas banyak hal dari objek atau individu yang memenuhi kriteria tertentu, seperti jumlah serta ciri-ciri yang dipilih penyidik untuk diperiksa, dan diselesaikan oleh PT. Diva Lookah Multindo Jambi. Pekerja di PT tersebut Jumlahnya 46 orang, 16 orang pekerja tetap dan 30 orang pekerja tidak tetap (KTT). Oleh karena itu, sampel adalah sebagian dari populasi (Sugiyono, 2021). Peneliti menggunakan teknik penghitungan pada sampel. Sensus adalah metode pengambilan sampel di mana setiap orang dalam populasi dipilih atau informasi diberikan oleh responden. Kuesioner ataupun percakapan memakai hal ini ke penelitian itu agar bisa mencari file. Uji validitas dan reliabilitas merupakan salah satu barang yang dipakai pada temuan iu yaitu multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan pengujian sering digunakan dalam pengujian hipotesis normalitas. Hipotesis penelitian dites memakai cara uji T dan F. Selanjutnya dilakukan pengujian itu maupun regresi linier ganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian di PT. Diva Lookah Multindo Jambi yang mempunyai 46 tenaga kerja yang diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 3. status karyawan

No	Status	Jumlah
1	Karyawan Tetap (KT)	16
2	Karyawan Tidak Tetap (KTT)	30
	Total	46

Berdasarkan tabel 3 disitu yang akan dijadikan responden adalah 46 sampel, adapun jumlah karyawan pada PT. Diva Lookah Multindo Jambi dibagi kedalam ada suatu pekerja yang selalu kerja yaitu ada 16 orang ataupun pekerja tidak selalu ada 30 orang.

3.2 Uji Instrumen

3.2.1 Uji Validitas

Uji yang menentukan pas atau tidaknya suatu survei adalah opini yang diperoleh pada saat survei tersebut disebarkan (Mustikasari et al., 2023; Nasfi et al., 2020). Teknik penelitian ini untuk menilai validitas penelitian ini berdasarkan perhitungan Koefisien product moment pearson. Uji signifikansi poin r sama r tabel agar bisa melihat derajat kebebasan ($df = n - 2$). banyak sampel temuan ($n = 46$) dan $df \text{ size} = 46 - 2 = 44$ memberikan poin r tabel sebanyak 0.2907. $df = 44$ dan alpha adalah 0.05 berdasrkan uji dua sisi.

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.759	0.2907	VALID
	X1.2	0.803	0.2907	VALID
	X1.3	0.605	0.2907	VALID
	X1.4	0.661	0.2907	VALID
	X1.5	0.568	0.2907	VALID
	X1.6	0.629	0.2907	VALID
	X1.7	0.627	0.2907	VALID
	X1.8	0.654	0.2907	VALID
	X1.9	0.729	0.2907	VALID
	X1.10	0.708	0.2907	VALID
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.831	0.2907	VALID
	X2.2	0.714	0.2907	VALID
	X2.3	0.688	0.2907	VALID
	X2.4	0.687	0.2907	VALID
	X2.5	0.73	0.2907	VALID
	X2.6	0.711	0.2907	VALID
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.683	0.2907	VALID
	X3.2	0.623	0.2907	VALID
	X3.3	0.795	0.2907	VALID
	X3.4	0.717	0.2907	VALID
	X3.5	0.758	0.2907	VALID
	X3.6	0.693	0.2907	VALID
	X3.7	0.756	0.2907	VALID
	X3.8	0.782	0.2907	VALID
	X3.9	0.756	0.2907	VALID
	X3.10	0.532	0.2907	VALID
	X3.11	0.754	0.2907	VALID
	X3.12	0.519	0.2907	VALID
	X3.13	0.723	0.2907	VALID
	X3.14	0.806	0.2907	VALID
	X3.15	0.789	0.2907	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.467	0.2907	VALID
	Y2	0.777	0.2907	VALID
	Y3	0.634	0.2907	VALID
	Y4	0.652	0.2907	VALID

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Y5	0.761	0.2907	VALID

Seperti pada hal disitu bisa disimpulkan bahwa setiap klausa pada keempat variabel temuan itu akan cocok kalau $r \text{ hitung} > r \text{ gambar kolom}$.

3.2.2 Uji Reabilitas

Tes Ketergantungan ialah perpanjangan dari uji validitas. Pengujian reliabilitas menentukan konsistensi item kuesioner dengan menguji cronbach's alpha. Dikatakan realibel jika $\alpha \text{ cronbach} > r - \text{tabel}$ (Monica & Marlius, 2023; Rismayadi et al., 2020; Susilawaty & Nicola, 2020) .

Tabel 5. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpa	Hasil Reabilitas
Lingkungan Kerja (X1)	0.865	0.2907	Realibel
Disiplin Kerja (X2)	0.819	0.2907	Realibel
Motivasi Kerja (X3)	0.929	0.2907	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0.671	0.2907	Realibel

Reliabilitas instrumen ekspresi yang digunakan dapat disimpulkan dari tabel di atas, dimana Untuk setiap satu dari empat variabel penelitian ekspresi, nilai Cronbach's alpha melewati angka 0,2907.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Angka probabilitas atau asymp diperoleh dari temuan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov. tanda tangan. (2 ekor). Dasar pemikiran dalam proses pengambilan keputusan ini adalah nilai residu Jika titik signifikannya kurang dari 0,05 lalu itu tidak berdistribusi bagus dan akan berdistribusi teratur kalau poin signifikannya lebih besar dari 0,05. Akibatnya nilai asimtotik. Bila terlihat sig (2 – tailed) (0,200) maka dibandingkan dengan 0,05 yang menunjukkan jika file ditampilkan bila Terdapat tingkat signifikansi diatas 0,05 tersebut baik.

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	186.329.930
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.055
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

3.3.2 Uji Multikolinearitas

Awal pengambilan tindakan di tes toleransi multikolinearitas maupun VIF ialah tidak terjadi gejala multikolinearitas bila nilai toleransinya akan tinggi di 0.100 sama poin VIF kecil 10.00.

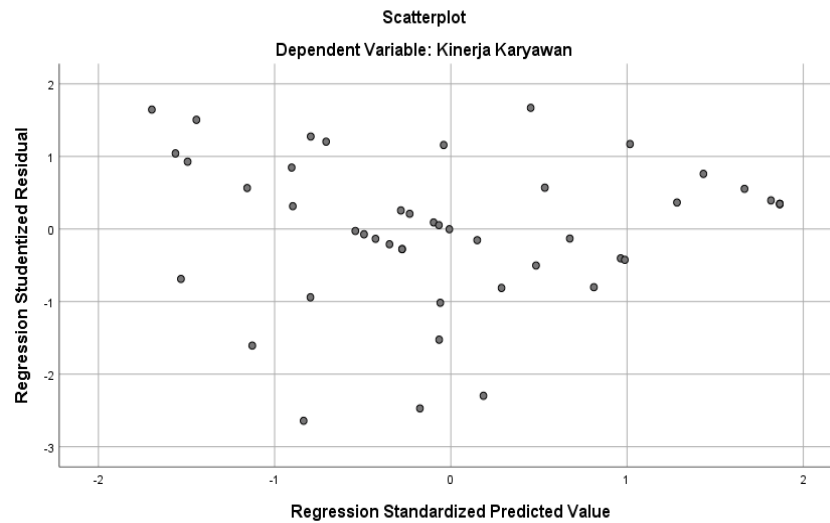
Tabel 7. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
(Constant)		5.157	2.573		2.004	.051	
1	Lingkungan Kerja	.194	.078	.380	2.501	.016	.535 1.868
	Disiplin Kerja	.090	.125	.116	.719	.476	.476 2.101
	Motivasi Kerja	.091	.054	.286	1.675	.101	.423 2.366
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Penilaian uji heteroskedastisitas sebaran didasarkan pada kenyataan bahwa apabila sebarannya tidak berpola jelas (gelombang, meluas, dan sempit) ataupun letak pada titiknya pada atas ataupun dasar sumbu Y di nol, tidak terjadi heteroskedastisitas. Temuan pemeriksaan data penelitian menunjukkan bahwa gejala heteroskedastisitas memang ada

walaupun tidak sempurna. Uji ini dapat dikatakan heteroskedastisitas, artinya meskipun hasilnya tersebar tertinggi maupun terdasar poin 0 pada sumbu Y, namun tetap terbentuk suatu gambar itu menunjukkan belum sempurna belum sempurna karena masih terdapat titik-titik yang berbentuk pola.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji t

Uji T merupakan proses pengujian setiap variabel terhadap hipotesis. Adapun hasil pengujian dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 9. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.157	2.573		2.004	.051
1 Lingkungan Kerja	.194	.078	.380	2.501	.016
Disiplin Kerja	.090	.125	.116	.719	.476
Motivasi Kerja	.091	.054	.286	1.675	.101

Variabel lingkungan kerja diperbolehkan karena nilai thitung sebesar 5,468 > ttabel 2,020 dan poin tergambar terpengaruh di jangkauan kerja (x1) kepada cara kerja karyawan (Y) sebesar 0,016 < 0,05, berdasarkan temuan pengujian. Itu juga menampakkan karena PT. jangkauan tempat kerja Diva Lookah Multindo Jambi memberikan dampak terhadap produktivitas pekerja secara signifikan.

Variabel disiplin kerja menampilkan poin hitungan sebanyak 4,287 > tabel 2,020 ataupun poin tergambar variabel Kinerja pegawai (Y) dikurangi taat kerja (x2) = 0,000 < 0,05. menunjukkan bahwa poin taat dalam bekerja dapat di respon. Itu juga menandakan karena bisa menjalin hubungan itu cukup besar pada disiplin kerja dengan kinerja anggota di PT. Diva Lookah Multindo Jambi.

Variabel motivasi kerja menandakan poin t hitung sebanyak 5,185 > ttabel 2,020 dan nilai grafik pada poin impian kerja (x3) adalah 0,000 < 0,05 terhadap kinerja karyawan (Y). itu juga menandakan itu variabel motivasi kerja diterima. Itu juga menampilkan karena dapat terjalin antara besar pada anggota pekerja pada PT. Diva Lookah Multindo Jambi dan motivasi kerja.

3.4.2 Uji F

Nilai signifikansi pengaruh kawasan pekerjaan (x1), Pengaruh motivasi kerja (x3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 < 0,05 dan disiplin kerja (x2) dan nilai fhitung 12,970 > ftabel 2,973, dapat ditunjukkan dari tabel di atas. Itu juga bisa menampilkan dampak besar kawasan di tempat kerja, disiplin, dan insentif terhadap cara pekerja.

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	144.743	3	48.248	12.970	.000 ^b
Residual	156.235	42	3.720		
Total	300.978	45			

3.4.3 Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda merupakan pengujian untuk setiap variabel yang bertujuan untuk melihat atau hubungan dari setiap variabel.

Tabel 11. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5.157	2.573
Lingkungan Kerja	.194	.078
Disiplin Kerja	.090	.125
Motivasi Kerja	.091	.054

$$Y = 5,157 + 0,194 + 0,090 + 0,091 \quad (1)$$

Interprestasi :

1. Variabel kinerja pegawai yang mempunyai nilai konstanta sebesar 5,157 menunjukkan bahwa faktor lain seperti tempat pekerjaan Tidak terdapat perubahan motivasi kerja (x1), (x2), maupun (x3). Hasil karyawan tidak berubah jika variabel independennya tidak berubah.
2. Variabel lingkungan kerja (x1) punya poin sebanyak koefisien regresi 0,194 dan menghasilkan tanda positif, menampilkan bahwa jika banyak cara anggota bekerja berkorelasi dengan makin baik pula lingkungan kerja dalam organisasi.
3. Nilai regresi positif menunjukkan korelasi positif antara variabel disiplin kerja (x2) dengan kinerja sebesar 0,090.
4. Jumlah poin koefisien regresi positif pada variabel insentif kerja (x3) adalah sama 0,091 menampilkan jika semakin meningkat.

3.4.4 Uji Koofisien Determinasi

Terlihat dari temuan koefisien determinasi dalam tabel (adjusted R square) itu didapatkan poin koefisien determinasi sebanyak 0,444 (44,4%). Itu juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 44,4% antara faktor independen (tempat kerja, nilai kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (teknik kerja). sedangkan faktor itu tidak dimasukkan pada temuan itu berdampak pada sisanya sebesar 55,6%.

Tabel 12. Uji Koofisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.444	192.870

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

3.5 Pembahasan

3.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Diva Lookah Multindo Jambi

Temuan temuan itu menggambarkan jika cara kerja pekerja pada PT mempengaruhi sangat dipengaruhi oleh tempat kerja mereka (x1). Diva Lookah Multindo Jambi. Diprediksi berdasarkan nilai t hitung sebesar 5,468 > t tabel = 2,020 dan nilai signifikansi 0,016 < 0,05 maka dapat dikatakan kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh tempat kerja (x1). Akibatnya, standar tempat kerja di PT. Diva Lookah Multindo Jambi akan mempunyai korelasi langsung dengan output pekerja. Salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas seorang karyawan adalah tempat kerjanya bekerja, yang mana harus dikelola semaksimal mungkin agar dapat menginspirasi pekerja dan memudahkannya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Eksekutif bisnis harus mempertimbangkan aspek tempat kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap perasaan karyawan karena mencakup segala hal yang mereka hadapi sehari-hari mereka melakukan pekerjaannya. Lingkungan fisik tempat kerja, yang mencakup pekerja itu sendiri serta ruang kerja dan peralatannya, dan lingkungan non-fisik, yang mencakup peraturan, merupakan sebagian besar lingkungan kerja.

3.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Diva Lookah Multindo Jambi

Temuan Studi menunjukkan bahwa disiplin Pekerjaan mempunyai dampak yang baik dan patut diperhatikan terhadap kinerja karyawan PT (x2) Diva Lookah Multindo Jambi. Disiplin kerja (x2) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t yang dihitung dan ambang batas signifikan 0,000 < 0,05 sebesar 4,287 > t tabel = 0,020. Bersama demikian, efektivitas seorang pegawai di PT akan meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerja. Diva Lookah Multindo Jambi akan terus berkembang.

3.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Diva Lookah Multindo Jambi

Temuan Studi menunjukkan menunjukkan Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan PT (x3). Diva Lookah Multindo Jambi. berdasarkan nilai t hitung sebesar 5,185 > t tabel = 2,020.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (x_3). Jadi, kinerja seorang karyawan di PT akan meningkat seiring dengan tingkat motivasi kerja yang dimilikinya. Diva Lookah Multindo Jambi akan terus berkembang.

3.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Diva Lookah Multindo Jambi

Berikut ini adalah unsur-unsur variabel yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y): motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja (x_3, x_1). diintegrasikan. Nilai f yang dihitung sebesar $12,970 > 2,973$ menunjukkan hal ini. Semakin baik semakin disiplin, termotivasi, dan positif suasana kerja, semakin baik hasilnya. Nilai Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT yang ditunjukkan dengan nilai R-Square sebesar 0,444, dan motivasi kerja. Diva Lookah Sebanyak 44,4% Multindo Jambi dipengaruhi oleh faktor tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini, dan sisanya sebesar 55,8%.

4. KESIMPULAN

Pada rangkaian riset dapat diuraikan pada pembahasan, peneliti menyimpulkan bahwa Kinerja pekerja PT dipengaruhi secara positif oleh unsur lingkungan kerja. Diva Lookah Jambi Multindo. Kita dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur-unsur tempat kerja mempengaruhi produktivitas. Karyawan PT jika ditentukan nilai t dan variabel Nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar $0,016 < 0,05$ sebesar $5,648 > t$ tabel 2,020 Diva Lookah Jambi Multindo. Prestasi kerja PT dipengaruhi secara positif oleh unsur disiplin kerja. Diva Lookah Jambi Multindo. Mengingat Nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$, dan $4,287 >$ adalah nilai t yang dihitung. Dengan menggunakan tabel 2.020 ditentukan bahwa kinerja karyawan PT dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang dilakukannya. Diva Lookah Multindo Jambi. Faktor Kinerja karyawan PT dipengaruhi secara positif oleh motivasi mereka dalam bekerja. Diva Lookah Jambi Multindo. Dari data tersebut terlihat jelas bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap hasil kerja personel PT. $5,185 > t$ tabel, dimana signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$. 2,020 merupakan nilai t hitung. Diva Lookah Multindo Jambi. Variabel terikat khususnya suasana kerja, kedisiplinan, dan motivasi karyawan semuanya berdampak positif kinerja PT. Diva Lookah Jambi Multindo. Hasil pengujian bersamaan mempunyai $0,000 < 0,05$ merupakan nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa estimasi f $12,970 > 2,973$. Selain itu, ketiga unsur tersebut diketahui independen. tersebut memberikan kontribusi mewakili 44,4% variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai; 55,6% varians lainnya disebabkan oleh unsur-unsur yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

REFERENCES

- Budi, P. V. D. S., & Yasa, N. N. K. (2023). KUALITAS PRODUK, KEPUASAN PELANGGAN, NIAT BELI ULANG: Konsep dan Aplikasi Pada Studi Kasus. Media Pustaka Indo.
- Ekaputri, R. R. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Elektronik Alfagift Terhadap Kepuasan Pelanggan Menggunakan Metode E-Servqual.
- Fachrudin, Pahlevi, M. R., Ismail, M., & Rasywir, E. (2020). Pengujian Implementasi Sistem Pengelolaan Keuangan Masjid Berbasis Web Dan Android. Jurnal Paradigma UBSI, 22(2), 124–131.
- Fachrudin, Pahlevi, M. R., Ismail, M., Rasywir, E., & Pratama, Y. (2020). Analisis Usability Pada Implementasi Sistem Pengelolaan Keuangan Masjid Menggunakan USE Questionnaire. Jurnal Media Informatika Budidarma, 4, 1216–1224. <https://doi.org/10.30865/mib.v4i4.2518>
- Indah Handaruwati. (2021). Pengaruh Customer Experience Terhadap Kepuasan Konsumen Produk Kuliner Lokal Soto Mbok Geger Pedan Klaten. Jurnal Bisnismen : Riset Bisnis Dan Manajemen, 3(2), 16–33. <https://doi.org/10.52005/bisnismen.v3i2.45>
- Mawardi, A., & Hasmawaty, A. R. (2021). Pengaruh Pelayanan Digital dan Pelayanan Konvensional terhadap Kepuasan Nasabah Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(3), 126–137.
- Monica, C., & Marlius, D. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah pada Bank Nagari cabang Muaralabuh. Jurnal Pundi, 7(1), 53. <https://doi.org/10.31575/jp.v7i1.465>
- Mustikasari, M. (2023). Analisis Kepuasan Mustahik Terhadap Pelayanan Badan Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung. Jurnal Ilmu Multidisiplin (Juli-September 2023), Vol. 2 No.(2), 14. <https://greenpub.org/JIM/article/view/314>
- Nasfi, N., Rahmad, R., & Sabri, S. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Perbankan Syariah. EKONOMIKA SYARIAH : Journal of Economic Studies, 4(1), 19. <https://doi.org/10.30983/es.v4i1.3146>
- Nur Faizah. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian Di Sidoarjo. Industry and Higher Education, 3(1), 1689–1699.
- Ramadhayanti, F. N., Mulyadi, & Rasywir, E. (2023). Analisis Kepuasan Pengguna Aplikasi TIX ID Di Kota Jambi Menggunakan Metode EUCS. Jurnal Ilmiah Media Sisfo, 17(1), 143–151. <https://doi.org/10.33998/mediasisfo.2023.17.1.792>
- Rismayadi, A. A., Dewi, D. K., & Anshori, I. F. (2020). Analisis Kepuasan Pengguna Shopeepaylater Menggunakan Model Delone & Mclean. Jurnal Responsif, 2(2), 191–197.
- Rolando, B. (2024). The Role Of Artificial Intelligence In Personalized And Customized Engagement Marketing: A Comprehensive Review. Economics and Business Journal (ECBIS), 2(3), 301–316.
- Rolando, B., & Mulyono, H. (2024a). Managing Risks In Fintech: Applications And Challenges Of Artificial Intelligence-Based Risk Management. Economics and Business Journal (ECBIS), 2(3), 249–268.
- Rolando, B., & Mulyono, H. (2024b). Unlocking The Power Of Data: Effective Data-Driven Marketing Strategies To Engage Millennial Consumers. Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME, 4(3). <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>



- Rolando, B., & Pasaribu, J. P. K. (2024). The Role of Brand Equity and Perceived Value on Student Loyalty: A Case Study of Private Universities in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 3(1), 359–369.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. In Alfabeta, Bandung (Kedua Ceta).
- Susanti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sat Nusapersada Tbk. *Scientia Journal*, 4(3), 1–51.
- Susilawaty, L., & Nicola, N. (2020). Pengaruh layanan perbankan digital pada kepuasan nasabah perbankan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 179–190.
- Yohana, C. (2021). Pengaruh Pengalaman Pelanggan Terhadap Niat Membeli Kembali Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pengguna Zalora DKI Jakarta). 1–25.