

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pariwisata Pada Era Industri 4.0 di Madura

Nurul Huzaimah\*, Muhammad Alkirom Wildan

Universitas Trunojoyo Madura

\*190211100126@student.trunojoyo.ac.id

### Informasi Artikel

Received: 20 Desember 2022

Accepted: 8 Maret 2023

Published: 13 Maret 2023

### Keywords:

Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

### Abstract

*This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance in tourism 4.0 in Madura. This research method uses multiple regression analysis with a quantitative descriptive research type distributing questionnaires to respondents using a Likert scale from 1 to 5. The sample is 96 respondents with accidental sampling. The results of the study show that work discipline and work environment partially have a significant effect on employee performance, because work discipline and work environment are empowered and maintained properly, performance will increase. Conversely, if work discipline and work environment are poor and less attention is paid to it, performance will decrease. For tourism industry leaders in Madura to be more assertive in enforcing rules on employees, the application of a reward and punishment system is expected to be able to create a sense of fear in employees to break the rules as well as be motivated to arrive on time.*

### Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pariwisata 4.0 di Madura. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif menyebarkan kuisioner kepada responden menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 5. Sampel berjumlah 96 responden dengan *accidental sampling*. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja and lingkungan kerja diberdayakan dan dijaga dengan baik, kinerja pun akan meningkat. Sebaliknya, apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja buruk dan kurang diperhatikan maka kinerja akan menurun. Bagi pemimpin industri pariwisata di Madura harus lebih tegas dalam menegakkan aturan pada karyawan, penerapan sistem *reward* and *punishment* diharapkan mampu menciptakan rasa takut pada karyawan untuk melanggar peraturan sekaligus termotivasi untuk datang tepat waktu.

## **PENDAHULUAN**

Pada tahun 1990-an, pariwisata mendapat perhatian sebagai pilihan pembangunan non-konsumsi berdampak rendah, terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Pariwisata telah diperdebatkan untuk sepenuhnya memenuhi kebutuhan industri pariwisata yang berkembang sembari mengangkat daerah yang kurang berharga seperti pantai terpencil untuk dikembangkan. Kemudian dalam beberapa tahun terakhir, perhatian yang meningkat telah diberikan pada efek pariwisata dan perkembangan terkait lingkungan daerah tujuan. Meningkatnya popularitas konsep pembangunan berkelanjutan telah mengakibatkan pariwisata dipandang sebagai kegiatan yang dapat dengan mudah dikembangkan sepanjang jalur yang sesuai. Hal tersebut menjadi potensi bisnis yang sangat menarik untuk dikembangkan bagi para pelaku bisnis, sehingga erat kaitannya dengan adanya SDM yang mumpuni (Abdillah et al, 2016).

Salah satu faktor yang paling besar kontribusinya tentulah sumber daya manusia, para pelaku bisnis berlomba-lomba dalam memberikan pelayanan terbaik bagi para pengunjung wisata yang mereka tawarkan. perusahaan berlomba-lomba untuk terus memberdayakan kualitas karyawan mereka sehingga menjadi tiang utama pembentuk daya saing. Tempat melangsungkan suatu tugas beserta fasilitas yang tersedia dikatakan sebagai lingkungan kerja (Setiawan, 2022).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang krusial dan harus diterapkan pada suatu organisasi karena akan menyangkut keberlangsungan dan kualitas kinerja karyawan didalamnya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan

perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Dalam lingkungan yang sangat dinamis saat ini di mana terdapat persaingan yang ketat di antara perusahaan. Sangat penting bagi organisasi untuk tidak hanya mempertahankan laba yang lebih tinggi tetapi juga terus memperhatikan kinerja tenaga kerja mereka (Syarkani, 2017).

Lingkungan kerja yang kurang baik akan berdampak pada karyawan mempunyai kinerja yang buruk dan tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan, sehingga sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efisien dan efektif, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Josephine & Harjanti, 2017).

Perusahaan yang bergerak di industri pariwisata di Madura berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan melalui wawancara terhadap beberapa karyawan, diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di industri pariwisata adalah datang tepat waktu, mentaati peraturan, ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar karyawan. Berdasarkan pemaparan dan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pariwisata Pada Era Industri 4.0 di Madura.”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja karyawan adalah tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas (Mangkunegara, 2015). Kinerja karyawan mengacu pada pekerjaan atau aktivitas dari seorang karyawan selama periode waktu tertentu (Asfar et al., 2020). Kinerja karyawan tidak hanya hasil pekerjaan, namun termasuk bagaimana proses kerja itu berlangsung (Syafriada et al., 2022). Perusahaan yang tidak menjaga maupun mengelola kinerja karyawan kemungkinan akan menghadapi ketidakpatuhan hingga penyimpangan kinerja karyawan yang mampu menghambat perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuannya (Herienda et al., 2022)

Indikator-indikator kinerja yang bisa digunakan sebagai acuan dalam penelitian kinerja pegawai antara lain (Suwatno & Priansa, 2011): (1) Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dari produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu; (2) Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna; (3) Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain; (4) Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan menerima tanggung jawab; (5) Adaptabilitas, cara staf membiasakan diri dengan kondisi tempatnya bertugas; (6) Kerjasama adalah hubungan baik yang terjalin antar rekan kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Definisi lingkungan kerja ialah seluruh fasilitas di lingkungan seseorang bekerja, cara kerja individu maupun sebagai kelompok (Asfar et al., 2020). Lebih lanjut dikatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah beriku ini (Asfar et al., 2020): (1) Penerangan cahaya yang cukup akan membantu karyawan fokus dalam bekerja sehingga meningkatkan semangat guna mencapai output yang baik; (2) Sirkulasi tentunya aliran sirkulasi udara sangatlah penting untuk diperhatikan, menyangkut kesehatan juga bagi kenyamanan karyawan selama bekerja; (3) Suara bising tentunya akan membuat karyawan kurang fokus dalam bekerja, selain itu tempat yang bising cenderung membuat aura negatif yang berdampak pada kinerja; (4) Pengaturan warna sering kali diabaikan, padahal pemilihan warna yang tepat akan mempengaruhi psikologis yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan; (5) Ruang kerja yang sempit dan sesak akan membuat karyawan kurang nyaman dalam melaksanakan tugasnya; (6) Menciptakan rasa aman selama bekerja sangatlah penting, salah satu yang perlu diperhatikan oleh atasan ialah menjamin keamanan para karyawan selama bertugas; (7) Terjalannya hubungan yang harmonis tentunya memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kenyamanan selama bekerja yang kemudian akan meningkatkan produktivitas kerja.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sebagai ketaatan seseorang terhadap peraturan yang berlaku, disiplin terjadi karena ada timbal balik yang sesuai antara kedua pihak (Hasibuan, 2013). Lebih lanjut dijelaskan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, adalah (Hasibuan, 2013): (1) Visi dan keahlian, adanya visi yang tidak ambigu serta

dapat diraih bagi kemampuan karyawan untuk mencapai target; (2) Keteladanan pemimpin dijadikan teladan dan panutan untuk menentukan disiplin kerja karyawan; (3) Feedback, hubungan bolak balik yang seimbang akan membuat karyawan senantiasa disiplin dan semangat dalam bekerja; (4) Keadilan, setiap karyawan memiliki ego yang berbeda dengan yang lainnya, mereka seringkali merasa dirinya penting sehingga penting adanya keadilan bagi setiap karyawan; (5) Dengan pengawasan, pemimpin secara langsung menyaksikan dan mengawasi karyawan; (6) Adanya sanksi yang berlaku akan menumbuhkan rasa enggan untuk melanggar aturan pada diri karyawan; (7) Ketegasan tanpa melihat siapapun yang melanggar, akan dikenai sanksi yang berlaku dalam organisasi; (8) Terjalannya hubungan harmonis antar karyawan akan menumbuhkan sikap disiplin dalam diri karyawan.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif menyebarkan kuisioner kepada responden menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 5. Lokasi penelitian ini ada di pariwisata yang berada di seluruh Pulau Madura terdiri dari Bangkalan, Sampang, Pamekasan, Sumenep. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan industri pariwisata Madura di era 4.0, sedangkan jumlah sampel ini berjumlah 96 responden karena menurut Sugiyono (2017), sampel yang sangat baik dalam penelitian adalah berjumlah 30 responden sampai dengan 500 responden. Pengambilan sampel dengan *accidental sampling* yang kebetulan langsung bertemu dengan peneliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	62	65%
Perempuan	34	35%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>
<b>Usia</b>		
< 25 tahun	14	15%
25 – 35 tahun	80	83%
> 35 tahun	2	2%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan</b>		
SMA	80	83%
Diploma-3	2	2%
Sarjana	14	15%
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian ini yang paling banyak adalah perempuan yaitu sebanyak 34 orang atau 35%. Sedangkan responden laki-laki sebanyak 62 orang atau 65%. Kemudian berdasarkan usia diketahui bahwa usia responden yang digunakan dalam penelitian ini, paling banyak adalah responden yang berumur antara tahun 25-35 yaitu sebanyak 80 orang atau 83%. Selanjutnya berdasarkan pendidikan dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden pada jenjang SMA terdapat 80 orang atau 83%. Kemudian pada jenjang Diploma-3 terdapat 2 orang atau 2%. Pada jenjang Sarjana paling banyak yaitu 14 orang atau 15%.

Tabel 2. Uji Validitas

<b>Item Kuisioner</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>
X1.1	0,833	0,202
X1.2	0,889	0,202
X1.3	0,865	0,202
X2.1	0,789	0,202
X2.2	0,820	0,202
X2.3	0,734	0,202

Item Kuisisioner	r-hitung	r-tabel
X2.4	0,826	0,202
Y1	0,801	0,202
Y2	0,824	0,202
Y3	0,852	0,202
Y4	0,855	0,202
Y5	0,841	0,202
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai r-hitung setiap indikator pertanyaan pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja lebih besar dibandingkan dengan nilai dari r-tabel (0,202). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pertanyaan pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Displin Kerja	0,825	3
Lingkungan Kerja	0,803	4
Kinerja	0,891	5

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

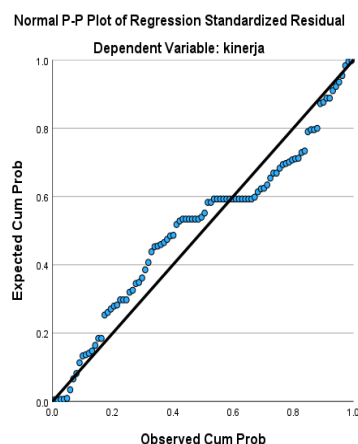
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Displin Kerja	0,535	1,871
Lingkungan Kerja	0,535	1,871

Sumber: Data diolah (2022)

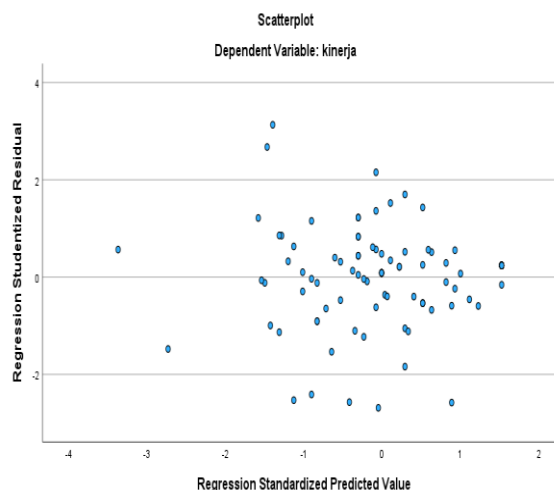
Uji multikolinearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, sehingga dapat dikatakan pada

semua variabel tidak terjadi masalah multikolinearitas.



Gambar 1. Uji Normalitas  
Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji normalitas pada gambar diatas menyebutkan data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian disimpulkan bahwa semua datadalam berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Hetereskedasitas  
Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan gambar diatas pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0

pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Kofisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,765 <sup>a</sup>	0,586	0,577	2,56217

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan uji signifikansi pada tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 57,7%. Sedangkan sisanya sebesar 42,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficient		t	Sig
	B	Std. Error		
Constan	1,313	1,637	0,802	0,425
Displin Kerja	0,341	0,153	2,234	0,028
Lingkungan Kerja	0,898	0,134	6,697	0,001

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja lebih kecil dari lebih kecil dari 0,05, sehingga bisa disimpulkan bahwa kedua variabel secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

Tabel 7. Uji Simultan

Model	df	Mean Squares	F	Sig
Regression	2	431,360	65,709	0,000
Residual	93	6,565		
Total	95			

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan semua variabel bebas lebih kecil dari lebih kecil dari 0,05, sehingga bisa

disimpulkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

## Pembahasan

Variabel disiplin kerja ditemukan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan apabila karyawan datang tepat waktu dalam bekerja, kemudian apabila karyawan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan sesuai aturan serta jika karyawan patuh terhadap perintah atasan. Kedisiplinan yang diterapkan dan ditegaskan pada karyawan akan memunculkan rasa patuh, giat dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepada mereka. Semakin baik tingkat disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai pariwisata pada era industri 4.0 di Madura. Selain itu, karena disiplin kerja merupakan aspek yang sangat krusial, maka harus ditanamkan disiplin kerja kepada seluruh pegawai karena menyangkut tanggung jawab moral pegawai terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin baik lingkungan kerja yang tercipta dan akan berdampak positif bagi karyawan perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriani & Widyanti (2020), Fadillah & Nasution (2022) dan Yanthi, et al (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja membuat karyawan giat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan kualitas etos kerja yang kemudian akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan akan meningkat jika bekerja dalam lingkungan yang tenang dan nyaman, terciptanya hubungan yang harmonis antar karyawan maupun dengan atasan, adanya sirkulasi udara

yang baik, penerangan yang cukup untuk membantu karyawan fokus dalam melaksanakan tugasnya serta karyawan merasa aman tanpa adanya gangguan apabila tempat ia bekerja memiliki tingkat keamanan yang tinggi dan menjamin keselamatan karyawan selama berada dalam lingkungan kerja. Semakin suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan semakin betah dan memberikan dampak efektifitas kerja yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel lingkungan kerja ditemukan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dalam penelitian ini, dan hasilnya konsisten yaitu semakin baik lingkungan kerja pariwisata karyawan di Madura pada era Industri 4.0, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ahmad, et al (2020), Antara (2015) dan Lestary & Harmon (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena berdampak terhadap psikologis mereka. Dengan demikian ketika lingkungan kerja meningkat, kinerja karyawan pun akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji, kedua variabel, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan/ Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. oleh karena itu, dapat disimpulkan jika disiplin ditegakkan, karyawan datang tepat waktu dalam bekerja, karyawan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan sesuai aturan kemudian tersedianya lingkungan yang aman, nyaman dan kondusif, serta terciptanya hubungan yang harmonis antar karyawan maupun dengan atasan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. nilai Adjusted R Square sebesar 57,7% yang berarti kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 42,3 % sisanya dipengaruhi

oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Disiplin Kerja secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan Pariwisata pada era industri 4.0 di Madura. Artinya, jika disiplin meningkat maka kinerja pun meningkat. Begitupula sebaliknya. jika disiplin menurun maka kinerja pun akan mengalami penurunan.

Lingkungan Kerja secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan Pariwisata era industri 4.0 di Madura. Kinerja dapat ditingkatkan apabila lingkungan kerja menjadi tinggi atau membaik. Begitupula sebaliknya. Apabila lingkungan kerja dalam organisasi buruk maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan.

### **SARAN**

Bagi pemimpin industri pariwisata di Madura harus lebih tegas dalam menegakkan aturan pada karyawan, penerapan sistem *reward and punishment* diharapkan mampu menciptakan rasa takut pada karyawan untuk melanggar peraturan sekaligus termotivasi untuk datang tepat waktu karena mereka akan mendapatkan bonus atas kedisiplinan mereka. Rasa disiplin dalam diri karyawan, maka secara otomatis kinerja karyawan pun akan mengalami peningkatan karena memanfaatkan waktu secara optimal selama jam kerja.

Organisasi sebaiknya menjaga ketegasan dalam pemberian peringatan pada karyawan yang tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan data penelitian, disiplin kerja dan keadilan yang dijunjung tinggi oleh pemimpin memberikan dampak pada kinerja dan kepuasan hingga loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain itu, keteladanan yang dilakukan oleh pemimpin menjadi cermin yang

akan diikuti oleh karyawan, maka dari itu diharapkan para pemimpin organisasi terus menjaga disiplin yang baik agar karyawan pun demikian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, A. B. Y., Hamid, D., & Topowijono. (2016). Dampak Pengembangan Pariwisata Terhadap Kehidupan Masyarakat Lokal Di Kawasan Wisata (Studi Pada Masyarakat Sekitar Wisata Wendit, Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 30(1): 74-78.
- Ahmad, A. J., Mappamiring., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1): 287-298.
- Andriani, W., & Widyanti, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2).
- Antara, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Ud.Terus Di Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9
- Asfar, A. H., Anggraeni, R., Manajemen, J., Bina, U., & Banten, B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang 1). In *JBBE* (Vol. 13, Issue 01).
- Fadillah, A. Z., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12): 3831-3836.
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta, Bumi Aksara*.
- Herienda, F., Ratnaningtyas, H. & Oktavia, R. C. D. (2022). The Effect of Training And Compensation on Employee Performance on The Implementing Directors of Controlling The Development of The Kemayoran Complex (DP3KK). *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 7(3): 317-324.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(3): 1-8.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2): 94-103.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Setiawan, R. I. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan Penataran*, 1(1): 23-35.
- Sugiyono, (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.



- Syafrida et al. (2022). *Pengantar Manajemen Kinerja* (M. Sirait, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3): 365-374.
- Yanthi, P. B. O. N., Parma, I. P. G., & Heryanda, K. K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XI Axiata Cabang Singaraja. *Bisma: Jurnal Manaemen*, 5(2): 93-100.