
Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Elharamain Wisata**Adeng Mutawakil Alallah *)****Arini Fitria Mustapita **)****Sulton Sholehuddin ***)****Email : adengmutawakil@gmail.com****Universitas Islam Malang****Abstract**

This study examines the influence of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at PT Elharamain Wisata. The research was conducted using a quantitative approach with a survey method. The population consisted of all employees of PT Elharamain Wisata, and a saturated sampling technique was applied, involving 35 respondents. Data were collected through structured questionnaires that had passed validity and reliability testing. The analysis employed multiple linear regression, supported by classical assumption tests, as well as simultaneous (F-test) and partial (t-test) hypothesis testing. The findings indicate that work motivation, work discipline, and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, each independent variable also demonstrates a positive and significant influence on performance. These results suggest that higher levels of motivation, stronger discipline, and a more conducive work environment contribute to improved employee performance. This study highlights the importance of integrated human resource management strategies, particularly in service-based companies operating in a competitive religious travel industry. The results provide practical implications for management in enhancing employee productivity and service quality, while also contributing to the development of human resource management literature.

Keywords *Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Human Resource Management, PT Elharamain Wisata.*

Pendahuluan

Penyelenggaraan ibadah haji dan umrah di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan. Antusiasme masyarakat untuk menunaikan ibadah ke Tanah Suci terus meningkat dari tahun ke tahun. Data resmi Kementerian Agama mencatat bahwa pada tahun 2024 sebanyak 213.275 jamaah haji Indonesia berhasil diberangkatkan dengan tingkat serapan kuota mencapai 99,98 persen. Di sisi lain, minat terhadap ibadah umrah juga mengalami tren kenaikan yang konsisten. Tercatat 1.467.005 jamaah berumrah melalui sistem Siskopatuh pada tahun 2024, meningkat dibandingkan 1.006.306 jamaah pada tahun 2022 dan 1.368.616 pada tahun 2023 (Amanda, 2025). Peningkatan ini menunjukkan bahwa kebutuhan masyarakat terhadap layanan perjalanan ibadah terus bertumbuh dan semakin kompleks.

Pertumbuhan jumlah jamaah tersebut turut didorong oleh meningkatnya jumlah biro perjalanan resmi serta berbagai inovasi layanan yang memudahkan masyarakat. Ibadah haji dan umrah tidak lagi dipahami semata sebagai aktivitas spiritual, tetapi juga memiliki dimensi sosial, ekonomi, dan budaya yang luas. Pasca pandemi Covid-19, lonjakan minat masyarakat untuk beribadah semakin terasa, sehingga mendorong pertumbuhan Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah (PPIU) yang memperoleh izin resmi pemerintah. Kondisi ini sekaligus membuka peluang ekonomi di sektor transportasi,

akomodasi, logistik, serta pariwisata halal, yang memberikan dampak signifikan terhadap perekonomian nasional (Masyhur, 2022).

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, muncul pula fenomena baru dalam penyelenggaraan umrah, yaitu tren umrah mandiri atau umrah backpacker. Fenomena ini mencerminkan perubahan perilaku jamaah yang semakin mandiri dalam mengatur perjalanan dengan memanfaatkan aplikasi digital untuk memesan tiket, akomodasi, dan memperoleh informasi ibadah. Umrah mandiri menawarkan beberapa kelebihan seperti biaya yang relatif lebih terjangkau, fleksibilitas waktu, dan pengalaman spiritual yang lebih personal. Namun, di sisi lain, terdapat risiko berupa kurangnya bimbingan manasik, potensi kesalahan dalam pelaksanaan ibadah, serta kendala administratif dan logistik di Tanah Suci. Kondisi ini menjadi tantangan sekaligus stimulus bagi biro perjalanan resmi untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas layanan berbasis digital agar tetap relevan dengan kebutuhan jamaah masa kini (Kahfi, 2025).

Dalam konteks tersebut, PT. Elharamain Wisata sebagai salah satu penyelenggara resmi ibadah haji dan umrah di Indonesia turut menghadapi dinamika industri yang semakin kompetitif. Untuk mempertahankan kualitas pelayanan dan meningkatkan daya saing, perusahaan harus mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi aspek krusial karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan kepada jamaah. Produksi dan profesionalisme karyawan sangat dipengaruhi oleh elemen seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja (Inayah & Subagio, 2025).

Keberhasilan PT. Elharamain Wisata dalam mempertahankan eksistensi di tengah persaingan tercermin dari konsistensi jumlah keberangkatan jamaah dan tingkat kepuasan administrasi yang berada di atas 90 persen dalam beberapa tahun terakhir. Namun demikian, data internal perusahaan periode Juni hingga November 2025 menunjukkan adanya dinamika kinerja yang fluktuatif. Meskipun terdapat tren peningkatan secara agregat, sebaran skor kinerja antar karyawan masih menunjukkan variabilitas yang cukup lebar. Hal ini mengindikasikan bahwa konsistensi pelaksanaan tanggung jawab dan kerja sama tim belum sepenuhnya optimal. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka berpotensi menghambat pencapaian standar layanan prima secara berkelanjutan.

Secara teoritis, ada sejumlah faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal termasuk motivasi, tanggung jawab, keterampilan, dan disiplin kerja, sedangkan faktor eksternal termasuk lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan (Cherryryan, 2024). Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama yang memengaruhi semangat dan orientasi karyawan dalam mencapai prestasi. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, ketekunan, serta kualitas kerja yang lebih baik (Mangkunegara, 2020). Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Selain motivasi, disiplin kerja merupakan elemen penting dalam menjaga efektivitas operasional perusahaan. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan dan jadwal kerja, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan efisien. Penerapan budaya disiplin yang konsisten dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta daya saing perusahaan (Abdullah, 2023).

Lingkungan kerja juga memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja. Lingkungan fisik yang memadai, seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, serta fasilitas pendukung yang lengkap, dapat meningkatkan kenyamanan kerja. Selain itu, hubungan interpersonal yang harmonis antara karyawan dan atasan turut menciptakan suasana kerja yang kondusif (Suryadi & Yusuf, 2022). Namun, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi temuan terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Sementara penelitian tertentu menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan, penelitian lain menemukan bahwa pengaruh dominan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa lingkungan organisasi memengaruhi hubungan antara tempat kerja dan kinerja.

Lebih lanjut, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor pemerintahan, jasa keuangan, dan telekomunikasi. Belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh

motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri jasa perjalanan religi seperti PT. Elharamain Wisata. Padahal, industri ini memiliki karakteristik unik berupa tekanan pelayanan tinggi, tuntutan ketepatan administrasi, serta tanggung jawab moral dalam melayani ibadah jamaah.

Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilaksanakan guna menguji secara empiris dampak motivasi kerja, disiplin kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Elharamain Wisata. Diantisipasi bahwa penelitian ini akan memberikan pemahaman secara teoritis dalam memperluas penelitian sumber daya manusia di bidang jasa wisata religi, sekaligus menyediakan saran praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan layanan timbal balik melalui pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang merefleksikan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab individu dalam organisasi. Menurut Yogatama dan Mudhawati (2020), kinerja dipahami sebagai evaluasi atas tindakan dan hasil kerja karyawan selama menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja tidak hanya menilai perilaku kerja, tetapi juga capaian yang dihasilkan. Secara umum, dua dimensi utama digunakan untuk mengukur kinerja: kualitas dan kuantitas kerja. Kualitas mengacu pada ketepatan, keakuratan, dan ketelitian pekerjaan, sedangkan kuantitas merujuk pada jumlah output yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Penilaian kinerja harus didasarkan pada standar yang telah ditetapkan organisasi agar dapat dilakukan secara objektif, terukur, dan adil.

Dalam proses evaluasi, kinerja karyawan dapat dinilai melalui beberapa unsur seperti kesetiaan, prestasi kerja, disiplin, dan kreativitas (Hasibuan, 2013). Selain itu, indikator pengukuran kinerja meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, pemanfaatan waktu secara efektif, serta tingkat produktivitas dan efisiensi (Gunawan, 2020). Indikator-indikator tersebut memberikan gambaran menyeluruh mengenai sejauh mana karyawan mampu memenuhi target organisasi sekaligus menunjukkan komitmen dan profesionalisme dalam bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi mendorong karyawan untuk bekerja secara tekun dan optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Samsudin (2019), motivasi kerja adalah proses yang memengaruhi individu atau kelompok agar bersedia melaksanakan tugas yang diberikan. Motivasi tidak hanya berasal dari rangsangan eksternal seperti arahan pimpinan atau sistem penghargaan, tetapi juga muncul dari dorongan intrinsik dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai kehidupan yang lebih baik. Oleh karena itu, motivasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, karena dorongan tersebut memengaruhi sikap, perilaku, serta komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2020) meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja. Kebutuhan berkaitan dengan dorongan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup dan jaminan masa depan. Keinginan dan harapan mencerminkan aspirasi individu terhadap kesejahteraan dan keberhasilan kerja. Namun, lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan psikologis, turut memperkuat motivasi karena menciptakan rasa nyaman dan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi elemen fundamental dalam membangun semangat dan kinerja karyawan yang optimal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mewakili tanggung jawab individu terhadap pekerjaan dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Nur Adinda (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja bukan hanya kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif. Lingkungan yang teratur tersebut dapat meningkatkan semangat serta motivasi kerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Penerapan disiplin yang konsisten akan mendukung kelancaran operasional perusahaan dan menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. Karyawan-karyawan disiplin tinggi lebih cenderung produktivitas dan komitmen menumbuhkan sekali terhadap pembangunan perusahaan.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Rivai (2019) meliputi kehadiran, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan kewaspadaan dalam melaksanakan tugas. Kehadiran menjadi tolok ukur dasar kedisiplinan, sedangkan kepatuhan mencerminkan ketaatan terhadap regulasi yang berlaku. Kewaspadaan menunjukkan tingkat kehati-hatian dan ketelitian karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Indikator-indikator tersebut memberikan gambaran mengenai sejauh mana disiplin kerja telah terinternalisasi dalam perilaku karyawan sehari-hari.

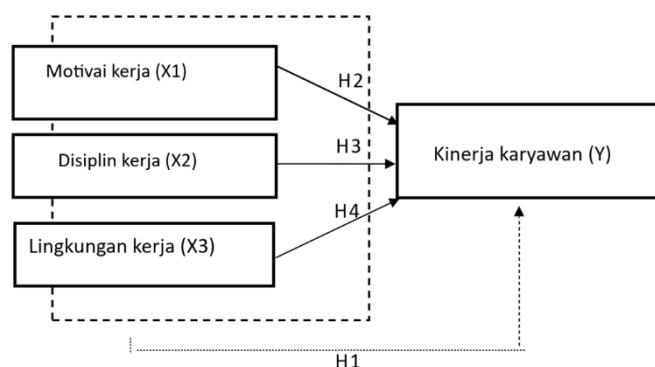
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik dan psikologis yang terdapat di tempat kerja dan berpengaruh terhadap kenyamanan, motivasi, serta kinerja karyawan. Danisa dan Komari (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktif. Lingkungan yang kondusif tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja, tetapi juga memperkuat kepuasan kerja dan semangat kolaborasi antar pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja secara efektif menjadi bagian penting dalam strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Arimbi (2020) dan Ariandhita (2018) meliputi kondisi fisik, hubungan sosial, dan suasana kerja. Kondisi fisik mencakup aspek fasilitas, kebersihan, pencahayaan, dan suhu udara yang menunjang kenyamanan. Hubungan sosial mencerminkan interaksi harmonis antara karyawan dan atasan, sedangkan suasana kerja berkaitan dengan kondisi psikologis seperti rasa aman dan minimnya konflik. Ketiga indikator tersebut menjadi dasar dalam menilai sejauh mana lingkungan kerja mampu mendukung produktivitas dan efektivitas karyawan.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah pernyataan mengenai suatu keadaan dalam populasi yang akan di uji kebenarannya dengan data yang diperoleh dari sampel penelitian sugiyono (2022). Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu:

H1: Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Elharamain Wisata. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan data berbentuk angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian dilaksanakan pada periode Januari–Desember 2025 dengan populasi sebanyak 35 orang karyawan. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang menurut Sugiyono (2019) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial.

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017), yang mencakup kebutuhan, keinginan dan harapan, serta dorongan lingkungan kerja yang mendukung. Disiplin kerja diukur berdasarkan indikator menurut Hasibuan (2017) yang meliputi tingkat kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, serta kewaspadaan dalam bekerja. Sementara itu, lingkungan kerja diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018), yaitu kondisi fisik kerja, hubungan sosial antar pegawai, serta suasana kerja yang mendukung kenyamanan. Adapun variabel kinerja karyawan diukur menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2017) yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, sebagaimana dijelaskan oleh Ghazali (2018). Sebelum menguji hipotesis, langkah awal adalah melakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas guna memverifikasi apakah data mengikuti distribusi normal, uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk memeriksa adanya ketidakseragaman varians residual (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis selanjutnya mencakup Uji F yang bertujuan menganalisis pengaruh bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji t untuk menilai pengaruh individu setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Di samping itu, koefisien determinasi (Adjusted R²) dipakai untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2018).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,818	0,3338	Valid
	Y2	0,710	0,3338	Valid
	Y3	0,671	0,3338	Valid
	Y4	0,655	0,3338	Valid
	Y5	0,559	0,3338	Valid
Motivasi Kerja	X1.1	0,744	0,3338	Valid
	X1.2	0,713	0,3338	Valid

Variabel	Indikator	Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.3	0,783	0,3338	Valid
	X2.1	0,742	0,3338	Valid
	X2.2	0,828	0,3338	Valid
	X2.3	0,781	0,3338	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,729	0,3338	Valid
	X3.2	0,643	0,3338	Valid
	X3.3	0,867	0,3338	Valid

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1, semua item pernyataan pada kuesioner menghasilkan korelasi nilai item-total yang lebih tinggi dari r tabel, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi total yang melebihi 0,3338 pada derajat kebebasan $df = n-2$ dengan tingkat signifikansi 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Koefisien Alpha	Item Pernyataan	Keterangan
1	0,853	14	Realabel

Sumber : Data diolah 2025

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel tersebut, terlihat bahwa seluruh variabel yang dipakai bersifat reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha untuk setiap item variabel melebihi 0,06. Dengan demikian, instrumen pengukuran yang digunakan mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		2,07101879
Most Extreme Differences	Absolute		0,120
	Positive		0,120
	Negative		-0,065
Test Statistic			0,120
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,225
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,214
		Upper Bound	0,235
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.			

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan pemeriksaan nilai Asymptotic Significance 0,200 sehingga hasil uji normalitas diperoleh bahwa nilai Asymptotic Significance $0,200 > 0,05$ sehingga data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolineritas

Tabel 4. Hasil Multikolineritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,668	1,498	Tidak Terjadi Multikoloneritas
X2	0,631	1,584	Tidak Terjadi Multikoloneritas
X3	0,531	1,884	Tidak Terjadi Multikoloneritas

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10, dimana untuk variabel X1 (Motivasi Kerja) diperoleh nilai toleransi 0,668, variabel X2 (Disiplin Kerja) diperoleh nilai toleransi 0,631 dan untuk variabel X3 (Lingkungan Kerja) diperoleh nilai toleransi 0,531. Sehingga dapat disimpulkan, data pada penelitian ini tidak ditemukan multikoloneritas dalam regresi atau tidak adanya korelasi sempurna atau hampir sempurna diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,053	1,557		1,961	0,059
	Total_X1	-0,133	0,133	-0,214	-0,999	0,325
	Total_X2	0,076	0,123	0,136	0,618	0,541
	Total_X3	-0,057	0,159	-0,087	-0,361	0,721

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan setiap nilai signifikan pada keseluruhan variabel independen >0,05, dimana nilai signifikan yang diperoleh variabel X1 (Motivasi Kerja) sebesar 0,325, variabel X2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,541 dan variabel X3 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,721. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,299	2,914		2,504	0,018
	Total_X1	0,016	0,249	0,011	0,063	0,950
	Total_X2	0,272	0,230	0,204	1,182	0,246
	Total_X3	0,789	0,297	0,499	2,653	0,012

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data diolah 2025

Hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4.14 diperoleh persamaan: $Y = 7,299 + 0,016X_1 + 0,272X_2 + 0,789X_3$. Nilai konstanta sebesar 7,299 dengan signifikansi 0,018 (<0,05) menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dianggap konstan, kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 7,299. Motivasi kerja (X1) memiliki koefisien 0,016 dengan nilai signifikansi 0,950 (>0,05), Akibatnya, tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan koefisien sebesar 0,272 dengan nilai signifikansi 0,246 (>0,05), sehingga juga tidak berpengaruh secara signifikan. Di sisi lain, lingkungan kerja (X3) memiliki koefisien 0,789 dan signifikansi 0,012 (<0,05), yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Nilai standardized beta sebesar 0,499 menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, Pada penelitian ini, hanya variabel lingkungan kerja yang menunjukkan

pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi karyawan, sedangkan motivasi kerja dan disiplin kerja tidak memiliki dampak individu yang berarti.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,141	3	35,047	7,450	.001 ^b
	Residual	145,830	31	4,704		
	Total	250,971	34			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2						

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 7, uji statistik F dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh bersama variabel independen pada tingkat signifikansi 5%. Dari hasil uji koefisien, nilai signifikansi simultan terlihat jelas pada tabel, dengan F hitung mencapai 0,001 ($<0,05$). Oleh karena itu, model regresi ini valid untuk memprediksi prestasi karyawan pada PT Elharamain Wisata, yang menandakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi prestasi karyawan sehingga hipotesis H1 diterima. Karena uji F terpenuhi secara simultan, model penelitian ini dapat diandalkan, artinya variabel independen seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja cocok untuk mengestimasi variabel dependen prestasi karyawan.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,299	2,914		0,018
	Total_X1	0,016	0,249	0,011	0,950
	Total_X2	0,272	0,230	0,204	0,246
	Total_X3	0,789	0,297	0,499	0,012
a. Dependent Variable: Total_Y					

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,950 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis H2 yang menyatakan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap prestasi karyawan ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja secara individu tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap prestasi karyawan. Lebih lanjutnya, variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi 0,246, yang melebihi 0,05. Dengan demikian hipotesis H3 tentang pengaruh parsial disiplin kerja terhadap prestasi karyawan juga ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Berbeda dengan kedua variabel tersebut, variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H4 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun pengujian hipotesis H1 mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan didasarkan pada hasil uji F, yang perlu dirujuk pada tabel uji simultan untuk memastikan tingkat signifikansinya.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	0,419	0,363	2,169
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) tercatat sebesar 0,363, artinya 36,3% variasi prestasi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Selebihnya, yakni 63,7% (100% - 36,3%), dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar persamaan model ini.

Pembahasan

Sinergi Determinan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Uji F)

Hasil pengujian simultan mengonfirmasi bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara kolektif merupakan prediktor yang valid bagi kinerja karyawan PT Elharamain Wisata. Temuan ini memberikan dasar empiris bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi sistemik antara faktor individu dan faktor situasional. Secara teoretis, integrasi ketiga variabel ini mampu menciptakan ekosistem kerja yang mendukung produktivitas, di mana lingkungan kerja yang kondusif berfungsi sebagai infrastruktur bagi efektivitas motivasi dan disiplin. Sejalan dengan proposisi Mangkunegara (2020), performa organisasi tidak dapat dicapai melalui isolasi variabel, melainkan melalui harmonisasi kebijakan SDM yang menyentuh aspek psikologis (motivasi), perilaku (disiplin), dan fisik (lingkungan).

Diskoneksi Motivasi Kerja terhadap Kinerja: Analisis Faktor Saturasi

Secara parsial, motivasi kerja ditemukan tidak memiliki signifikansi terhadap peningkatan kinerja. Anomali ini dapat dijelaskan melalui rendahnya skor pada indikator pemenuhan kebutuhan hidup (X1.1) dan stimulasi lingkungan (X1.3). Hal ini mengindikasikan bahwa bagi karyawan PT Elharamain Wisata, dorongan yang bersifat ekstrinsik-ekonomis telah mencapai titik jenuh atau tidak lagi dipandang sebagai penggerak utama dalam melaksanakan tanggung jawab profesional. Ketidaksignifikanan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di perusahaan ini mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat rutin dan administratif, sehingga tidak memberikan daya dorong tambahan bagi performa karyawan di atas standar minimal. Temuan ini mendukung studi Saputra dan Wahidah (2022) yang memverifikasi bahwa dalam konteks organisasi tertentu, variabel motivasi seringkali tereduksi menjadi sekadar kewajiban kontrak kerja ketimbang dorongan prestasi, sehingga gagal berkontribusi pada fluktuasi kinerja secara nyata.

Gap antara Disiplin Formal dan Kualitas Kinerja Substantif

Variabel disiplin kerja juga menunjukkan ketiadaan pengaruh signifikan terhadap kinerja, sebuah fenomena yang berakar pada rendahnya indikator ketelitian kerja (X2.3). Temuan ini mengungkap adanya dikotomi antara disiplin formal dan disiplin substantif. Karyawan cenderung mematuhi aturan administratif (presensi dan kepatuhan regulasi), namun kepatuhan tersebut tidak bertransformasi menjadi kualitas hasil kerja yang presisi.

Dalam industri jasa wisata yang menuntut akurasi tinggi, disiplin yang hanya bersifat seremonial atau kehadiran fisik semata tidak akan mampu mendongkrak kinerja total. Sebagaimana ditegaskan oleh Mangkunegara (2020), efektivitas disiplin sangat bergantung pada kecermatan individu dalam mengeksekusi tugas. Jika kedisiplinan tidak dibarengi dengan perhatian pada detail, maka output yang dihasilkan tetap berada pada level medioker. Hal ini selaras dengan penelitian Puspita dkk. (2022)

yang menggarisbawahi bahwa kedisiplinan tanpa orientasi kualitas tidak akan memberikan dampak pada produktivitas.

Dominansi Lingkungan Kerja sebagai Katalisator Performa (Uji t)

Berbeda dengan variabel internal lainnya, lingkungan kerja muncul sebagai determinan tunggal yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Tingginya persepsi karyawan terhadap aspek kenyamanan tempat kerja (X3.3) membuktikan bahwa atmosfer fisik dan psikologis di kantor adalah pilar utama dalam menunjang produktivitas di PT Elharamain Wisata.

Kenyamanan lingkungan kerja berperan dalam mereduksi *burnout* dan meningkatkan konsentrasi kognitif karyawan. Di tengah beban kerja yang tinggi, lingkungan yang aman dan nyaman menjadi "suaka" yang memungkinkan karyawan mempertahankan fokus dan ketelitian. Secara empiris, hasil ini memperkuat temuan Winarsih dkk. (2020) dan Suprpto dkk. (2023) yang menyimpulkan bahwa bagi sektor jasa, kualitas lingkungan kerja adalah investasi strategis yang secara langsung memicu *engagement* dan efektivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Kesimpulan Dan Saran

Simpulan

Penelitian ini memberikan konfirmasi empiris bahwa secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan determinan kolektif yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan pada PT Elharamain Wisata. Namun, pengujian secara parsial mengungkap adanya diskrepansi pengaruh antar variabel, di mana hanya lingkungan kerja yang terbukti menjadi penggerak utama (*primary driver*) terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak menunjukkan kontribusi signifikan secara mandiri dalam model penelitian ini. Fenomena ini mengindikasikan bahwa bagi karyawan di industri jasa perjalanan ibadah ini, atmosfer fisik dan psikologis tempat kerja memiliki daya tekan yang lebih kuat dalam memicu produktivitas dibandingkan dorongan internal maupun kepatuhan terhadap regulasi formal perusahaan. Hal ini mempertegas bahwa penyediaan lingkungan yang nyaman dan kondusif merupakan instrumen strategis yang paling efektif untuk mengoptimalkan performa karyawan di tengah dinamika operasional perusahaan.

Keterbatasan dan Saran

Meskipun memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasilnya. Ruang lingkup penelitian yang terbatas pada 35 responden di satu entitas organisasi menyebabkan generalisasi temuan ini pada industri jasa perjalanan secara luas harus dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, penggunaan pendekatan kuantitatif murni dan desain penelitian lintas-seksi (*cross-sectional*) belum mampu menangkap dinamika psikologis yang lebih dalam serta perubahan perilaku karyawan pada periode puncak (*peak season*) keberangkatan ibadah haji dan umrah. Fokus variabel yang terbatas pada tiga elemen juga membuka peluang adanya faktor eksternal lain, seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi, yang belum terakomodasi dalam model ini.

Berdasarkan temuan tersebut, praktisi di PT Elharamain Wisata disarankan untuk melakukan revitalisasi terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) guna mentransformasi disiplin administratif menjadi disiplin substantif yang berorientasi pada kualitas hasil kerja. Selain itu, manajemen perlu merancang program motivasi kreatif yang lebih personal dan relevan dengan kebutuhan karyawan saat ini untuk mengatasi saturasi motivasi yang ditemukan dalam penelitian. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas lokus penelitian dengan melibatkan populasi yang lebih besar serta mengintegrasikan metode penelitian campuran (*mixed-methods*). Pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam akan sangat berharga untuk mengeksplorasi dimensi motivasi dan disiplin yang

tidak terjangkau oleh data numerik, sehingga dapat dihasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kompleksitas kinerja karyawan di sektor jasa perjalanan ibadah.

Referensi

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 85 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2).
- Anita Sukmawati, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2023). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 239–248. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i1.622>.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Riau: zanafa publishing.
- Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., & Basyid, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8), 1595–1600.
- Anugrah Dwi. (2023, Agustus 21). *Manajemen SDM: Pengertian, Tujuan Beserta Fungsinya*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Azis, MBA, & Jaya, UA (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bina San Prima Sukabumi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 380–387. DOI: <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i4.1321>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Elharamain Wisata. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 22–33.
- Christiyaningsih, & Marsudi, H. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 23(2), 158-165. <https://doi.org/10.20961/performa.23.2.86164>
- Deviyana, D., Asiatí, D. I., & Yamaly, F. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Konferensi Inovasi Bisnis Manajemen (MBIC)*, 8(2), 989-1001.
- Danisa, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 11(2), 112– 121.
- Gorang, M. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada organisasi sektor jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 77–86.
- Gunawan, A. (2020). *Manajemen kinerja karyawan: Teori dan penerapan di organisasi modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Indri, D. A., & Putra, R. Y. (2022). Analisis regresi dan uji asumsi klasik dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 45–56.
- Indriyani, D. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi.

- Jufri dan Zikriati Mahyani, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal al-Idârah* (Vol. 1, Issue 1).
- Kusumawijaya, I. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpk Monarch Dalung-Bali I Ketut Sudama 1. Dalam *Journal Research Management (Jarma)* (Vol. 02, Nomor 1).
- Kurnia, D. (2020). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian sosial dan manajemen. *Jurnal Metodologi Penelitian Sosial*, 5(1), 45–53
- M. Cheivo Rakhanatha Cherryryan. (2024). Faktor– Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt Sucofindo Cabang Bandar Lampung.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nata, A. B. (2022). Judul penelitian/skala penilaian dalam penelitian sosial Universitas X, Kota Y.
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Nur Adinda, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 12(1), 34–42. <https://doi.org/10.52303/jmk.v12i1.2023>
- Putri, A. D. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 145–156.
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2).
- Rifky Ardhana Kisno Saputra & Siti Nur Wahidah (2022) berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BTM Mulia.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke31). Bandung: Alfabeta, CV.
- Yulianto, D., & Yanurti, M. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 5(2), 340– 352.
- Yogatama, A. P., & Mudhawati, I. (2020). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–25. <https://doi.org/10.52303/jim.v8i1.2020>
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i1.296>

Adeng mutawakil Alallah *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Arini Fitria Muatapita **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Sulton Sholehuddin ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma