

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Hotel Balairung Jakarta

Ifrah Galbina

Universitas Negeri Padang

Hijriyantomi Suyuthie

Universitas Negeri Padang

Korespondensi penulis: galbinaifrah@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of the work environment and motivation on employee work discipline at Hotel Balairung Jakarta. The method used in the research is a quantitative method with a causal associative approach. The respondents in the research population were all employees of Hotel Balairung Jakarta with a sample size of 62 respondents. Data collection is carried out by filling out questionnaires or questionnaires which have been prepared using a Likert scale. To test the hypothesis, multiple linear regression analysis was used. The research results show that work environment variables do not have a significant effect on work discipline, while motivation variables have a significant effect on work discipline. But together the work environment and motivation variables have a significant effect on work discipline.*

Keywords: *Work Environment, Motivation, Work Discipline*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Balairung Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Responden yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Balairung Jakarta dengan jumlah sampel 62 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui pengisian angket atau kuesioner yang telah disusun menggunakan skala *likert*. Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Tetapi secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja

LATAR BELAKANG

Hotel adalah jenis akomodasi yang dikelola secara komersial dan profesional, disediakan bagi setiap orang untuk mendapatkan pelayanan penginapan, makan dan minum serta pelayanan lainnya (Bagyono, 2014). Usaha hotel adalah penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan atau fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan (Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2014).

Hotel Balairung Jakarta merupakan hotel berbintang 3 (***) yang terletak dilokasi yang sangat strategis antara Jakarta Timur dengan Jakarta Pusat yang beralamat di Jl. Matraman Raya No. 19, Kel. Palmeriam, Kec. Matraman, Jakarta Timur. Terdiri dari 12 (dua belas) lantai dengan 94 kamar. Hotel Balairung Jakarta merupakan Ethnic Moslem Friendly Hotel (Hotel

etnik yang bernuansakan islami) dengan semboyan Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah (Adat berdasarkan Agama, Agama berdasarkan Kitab Allah SWT).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Dalam sebuah hotel, sumber daya manusia mempunyai potensi yang besar untuk meningkatkan dan mencapai prestasi perusahaan, serta dalam menghadapi ketatnya persaingan industri saat ini, maka perusahaan diminta untuk mampu mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya (Suyuthie & Maulina, 2020). Peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan dalam melakukan pekerjaan demi menegakkan aturan-aturan yang sudah diberlakukan dalam perusahaan tersebut dengan didukung kedisiplinan.

Kedisiplinan mempunyai peran yang sangat penting dalam menjalankan suatu usaha dalam mencapai tujuan yang sudah ditargetkan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Agustini, 2019).

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sidanti, 2015). Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, semangat kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja buruk, maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak bersemangat.

Motivasi kerja karyawan juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Syamsiah, 2017). Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Saragih menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Saragih, 2018). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

Alfajar menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, tetapi secara bersama-sama lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Alfajar, 2021). Berdasarkan penelitian ini dapat menjadi penguat bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Balairung Jakarta.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016).

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, dimana motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Andika, 2019).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Afandi, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau total sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Hotel Balairung Jakarta yang berjumlah 62 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan

kuesioner (angket) yang disusun menurut skala *likert* yang sudah di uji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dengan mengklasifikasikan skor ke dalam 5 kategori untuk melihat tingkat pencapaian responden. Uji persyaratan analisis pada penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Data penelitian dianalisis menggunakan bantuan dari program SPSS versi 26.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Variabel

Tabel 1. Deskripsi Data Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	≥ 36	-	-
Baik	$\geq 30 - < 36$	-	-
Cukup baik	$\geq 24 - < 30$	30	48,39%
Buruk	$\geq 18 - < 24$	32	51,61%
Sangat buruk	< 18	-	-
Jumlah		62	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 0% responden termasuk ke dalam kategori sangat baik, 0% responden termasuk ke dalam kategori baik, 48,39% responden termasuk ke dalam kategori cukup baik, 51,61% responden termasuk ke dalam kategori buruk, dan 0% responden termasuk ke dalam kategori sangat buruk. Berdasarkan perhitungan statistik, variabel Lingkungan Kerja berada pada klasifikasi skor $\geq 18 - < 24$ yang menunjukkan ketegori buruk dengan persentase 51,61%.

Tabel 2. Deskripsi Data Variabel X2 (Motivasi)

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	$\geq 55,99$	26	41,93%
Baik	$\geq 46,66 - < 55,99$	34	54,84%
Cukup baik	$\geq 37,33 - < 46,66$	2	3,23%
Buruk	$\geq 28 - < 37,33$	-	-
Sangat buruk	< 28	-	-
Jumlah		62	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 41,93% responden termasuk ke dalam kategori sangat baik, 54,84% responden termasuk ke dalam kategori baik, 3,23% responden termasuk ke dalam kategori cukup baik, 0% responden termasuk ke dalam kategori buruk, dan 0% responden termasuk ke dalam kategori sangat buruk. Berdasarkan perhitungan statistik, variabel Motivasi berada pada klasifikasi skor $\geq 46,66 - < 55,99$ yang menunjukkan kategori baik dengan persentase 54,84%.

Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Y (Disiplin Kerja)

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	≥ 60	53	85,48%
Baik	$\geq 50 - < 60$	8	12,9%
Cukup baik	$\geq 40 - < 50$	1	1,62%
Buruk	$\geq 30 - < 40$	-	-
Sangat buruk	< 30	-	-
Jumlah		62	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 85,48% responden termasuk ke dalam kategori sangat baik, 12,9% responden termasuk ke dalam kategori baik, 1,62% responden termasuk ke dalam kategori cukup baik, 0% responden termasuk ke dalam kategori buruk, dan 0% responden termasuk ke dalam kategori sangat buruk. Berdasarkan perhitungan statistik, variabel Disiplin Kerja berada pada klasifikasi skor ≥ 60 yang menunjukkan kategori sangat baik dengan persentase 85,48%.

2. Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.836	8.693		2.857	.006
	Lingkungan Kerja	-.383	.200	-.189	-1.922	.059
	Motivasi	.861	.135	.625	6.370	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan data di atas, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,059 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $-1,92 < 1,67$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap disiplin kerja (Y).

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $6,37 > 1,67$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y).

Selanjutnya, untuk mengetahui lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja (Y) diperlukan uji F sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794.304	2	397.152	22.431	.000 ^b
	Residual	1044.615	59	17.705		
	Total	1838.919	61			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap disiplin kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $22,431 > 3,15$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap disiplin kerja (Y).

Selanjutnya, untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.413	4.208
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,413 yang berarti pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel disiplin kerja (Y) adalah sebesar 41,3% dan 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Setelah menganalisis setiap data penelitian dari kuesioner, dilanjutkan dengan menguji hipotesis yaitu pengukuran tingkat pengaruh tiga variabel yang linear dengan bantuan SPSS versi 26.00. Berdasarkan analisis dapat diketahui bahwa variabel independent (Lingkungan kerja dan motivasi) signifikan terhadap variabel dependent (Disiplin kerja) untuk penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,059 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $-1,92 < 1,67$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap disiplin kerja (Y). Hal ini dikarenakan bahwa lingkungan kerja tidak menjadi patokan untuk mempengaruhi disiplin kerja karyawan di Hotel Balairung Jakarta karena ada faktor lainnya. Lingkungan kerja ditolak karena karyawan lebih membutuhkan motivasi dalam bekerja di Hotel Balairung Jakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfajar yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi (Alfajar & Abrian, 2021). Disamping itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hafisah yang juga menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bumi (Hafisah & Yusuf, 2020).

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $6,37 > 1,67$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y). Hal ini dikarenakan bahwa motivasi dapat memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Motivasi akan memberikan dorongan semangat bagi karyawan dan juga akan meningkatkan disiplin kerja karyawan di Hotel Balairung Jakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saragih yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun (Saragih, 2018). Disamping itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahardika yang juga menyatakan bahwa semakin baik penerapan motivasi maka akan meningkatkan disiplin kerja (Mahardika & Mahaya, 2022).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa nilai Sig. untuk pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap disiplin kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $22,431 > 3,15$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap disiplin kerja (Y). Selanjutnya, ditemukan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,413 yang berarti pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel disiplin kerja (Y) adalah sebesar 41,3 % dan 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febriyanto yang menyatakan lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed (Febriyanto, 2017). Disamping itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alami, dkk yang juga menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan motivasi pada perusahaan semakin baik pula disiplin kerja karyawannya (Alami et al., 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Balairung Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) di Hotel Balairung Jakarta menunjukkan nilai persentase sebesar 51,61% berada pada kategori buruk, motivasi (X2) di Hotel Balairung Jakarta menunjukkan nilai persentase sebesar 54,84% berada pada kategori baik, serta disiplin kerja (Y) di Hotel Balairung Jakarta menunjukkan nilai persentase sebesar 85,48% berada pada kategori sangat baik.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Akan tetapi, kedua variabel tersebut secara simultan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 41,3% dan 58,7% dipengaruhi oleh factor lain.

2. Saran

Bagi pihak Hotel Balairung Jakarta, diharapkan agar dapat memperhatikan dan selalu berusaha meningkatkan lingkungan kerja bagi karyawan dan selalu memberikan motivasi yang baik dan positif kepada karyawan. Dimana kedua variabel tersebut merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Pemberian motivasi kepada karyawan juga akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bagi pihak Departemen Pariwisata, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan wawasan materi dan referensi bagi mahasiswa Departemen Pariwisata Prodi D4 Manajemen Perhotelan, sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan dan informasi mengenai lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan variabel – variabel penelitian dengan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, komitmen, dan sebagainya.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H., (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 46-55.
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Alfajar, M., & Abrian, Y. (2021). The Influence of Work Environment and Motivation on Work Discipline of Grand Rocky Hotel Bukittinggi Employees. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 9873-9878.
- Bagyono. (2014). *Pariwisata dan Perhotelan*. Bandung: Alfabeta.
- Febriyanto, W. N., (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT Deltomed). *Skripsi Thesis*, 64.
- Hafsah, & Yusuf, M., (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ekonomi Manajemen ETIS*, 1(1), 16-20.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahardika, I. M., & Mahaya I. G. A., (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa. *Jurnal Widya Amrita*, 2(3), 652-660.
- Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Pasal 1 tentang Usaha Hotel Syariah.
- Saragih, M. A., (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(2), 59-69.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sidanti, Heny. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.
- Suyuthie, H., & Maulina, F. (2020). In *The 2nd International Conference on Culinary, Fashion, Beauty and Tourism (ICCFBT) 2019*. Retrieved from <http://iccfbt.fpp.unp.ac.id/index.php/iccfbt2019/2019/paper/view/155/55>
- Syamsiah, S. (2017). *Hubungan antara harga diri dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit X di Yogyakarta*. *Skripsi Thesis*, 13-14.
- Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *ISAS Publishing*, 6(2), 164-172.