

# PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PURI SARON BARUNA BEACH COTTAGES

NYOMAN ICHI UMADETA DEWI<sup>1</sup>; NI LUH SRIKASIH<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja  
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng. Bali Telp. (0362) 22950  
E-mail : [ichiumadetadewi@gmail.com](mailto:ichiumadetadewi@gmail.com) (Koresponding)

Submit: 25 Mei 2024

Review: 25 Mei 2024

Publish: 26 Juni 2024

**Abstract:** This research aims to find out whether discipline, motivation and work environment influence the performance of Puri Bagus Saron Baruna Beach Cottages Hotel employees. This research was conducted at the Puri Bagus Saron Baruna Beach Cottages Hotel. The population used in this research were all employees who worked at the Puri Bagus Saron Baruna Beach Cottages Hotel, namely 37 employees. The measurement scale uses a Likert scale and then the data obtained is processed using multiple linear regression analysis techniques. In this research, the results obtained are 1) Discipline has a positive and significant effect on the performance of Puri Bagus Saron Baruna Beach Cottages Hotel employees with the t test results on the Work Motivation variable showing a calculated t value of  $2.550 >$  from t table  $1.687$  and a significance value of  $0.013 < 0.05$  2) Motivation has no effect on the performance of Puri Bagus Saron Baruna Beach Cottages Hotel employees with the results of the t test on the Motivation variable showing a calculated t value of  $-0.852 <$  from t table  $1.687$  and a significance value of  $0.401 > 0.05$  3) The work environment has no effect on employee performance Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages with the t test results on the Work Environment variable shows a calculated t value of  $-0.057 <$  from t table  $1.687$  and a significance value of  $0.955 > 0.05$ .

**Keywords:** *Discipline, Motivation, Work Environment, Employee Performance*

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor paling penting dalam perusahaan yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2002). Berangkat dari itu maka sangat pentinglah SDM dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya/kemampuannya. Salah satu jenis industri jasa yaitu industri perhotelan. Industri perhotelan termasuk dalam industri jasa yang menawarkan jasa pelayanan kamar, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersil (Wiyasha, 2007) . Hotel merupakan salah satu sarana pendukung utama yang menunjang dalam bisnis di bidang pariwisata. Sejalan dengan perkembangan hotel di Indonesia pada umumnya dan Bali pada khususnya yang begitu pesat, sudah tentu akan menimbulkan iklim persaingan bisnis perhotelan yang semakin ketat. Hotel-hotel yang ada akan bersaing untuk

memperoleh tingkat hunian sesuai dengan kelasnya masing-masing. Adanya peningkatan persaingan tersebut memaksa manajemen harus menentukan kebijakan yang tepat dalam usaha menarik konsumennya dan dalam memenuhi tujuannya yaitu memperoleh laba demi kelangsungan hidup hotel.

Hotel Puri Saron Baruna *Beach Cottages* memiliki visi yaitu *To be the leading and most popular hotel in the North Bali, with its young, well trained, dynamic, energetic and high motivated Management Team and Staff we consistent to International standard of services in order to be profitable hotel while ensuring customer satisfactions and loyalty in all hotel areas by providing friendly, effective, efficient, and professional services* atau dalam bahasa Indonesia yaitu Untuk menjadi hotel terkemuka dan terpopuler di Bali Utara, dengan Tim Manajemen dan Staf yang muda, terlatih, dinamis, energik

dan bermotivasi tinggi, kami konsisten terhadap layanan berstandar Internasional untuk menjadi hotel yang menguntungkan sambil memastikan kepuasan dan loyalitas pelanggan di seluruh area hotel dengan memberikan pelayanan yang ramah, efektif, efisien, dan profesional. Sedangkan misi dari Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages yaitu *Implementing " It's The Extra Satisfactions That Are Committed " consistently, to deliver the needs and client's enquiry at minimum cost and maximum profit, to deliver profitable growth to the owner and providing career opportunity development for the staff.*

PT. Puri Saron Hotels sebagai pengembangan dari unit usaha yang ada, meningkatkan taraf perekonomian di Buleleng serta sebagai sarana tempat praktik bagi calon tenaga kerja pariwisata yang sedang menuntut ilmu di sekolah pariwisata sehingga nantinya mampu bersaing dipasar wisata sesuai dengan unit kompetensinya. Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages memiliki beberapa fasilitas seperti 80 Rooms, 2 Meeting Rooms, 2 Restaurant, 24 Hours Room Servis, 2 Swimming Pool, Pool Bar, Childern Pool, Spa and Massage, Tour Desk, Shuttle to Lovina Center, Laundry, Free Wifi, Dolphin Toor. Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages memiliki Karyawan sebanyak 38 orang yang merupakan karyawan tetap.

Saat ini, banyak bisnis yang berfokus pada kinerja karyawan untuk memajukan bisnisnya. Hal ini dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas kinerja karyawannya. Tinjauan kinerja dilakukan agar anggota staf mengetahui seberapa baik kinerja mereka untuk perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2015), mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan diukur dengan

menggunakan dimensi dan indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab. Keempat indikator tersebut sangatlah penting untuk diperhatikan karena kinerja karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan perusahaan. Menurut (Agustin, 2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan faktor disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi, dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi. Dari pernyataan tersebut motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat meningkatkan disiplin kerja dan memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Kedisiplinan dalam bekerja menjadi hal yang penting untuk dilakukan, sebab disiplin kerja adalah suatu tindakan atau tingkah laku yang dipergunakan oleh pemimpin untuk melakukan komunikasi dengan karyawan. Hal ini bertujuan agar mereka mau melakukan perubahan perilaku dan sebagai sebuah usaha untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Misalnya, beberapa karyawan terbiasa bekerja dengan lambat, melalaikan pekerjaan detail yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka, ataupun terlibat dalam tindakan yang tidak pantas dilakukan dalam bekerja. (Yoesana, 2013).

Disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk bertindak berdasarkan norma-norma atau peraturan yang berlaku. Guna mendorong para karyawan mematuhi seluruh peraturan membutuhkan strategi yang tepat yaitu dengan cara meningkatkan motivasi terhadap para karyawannya. Mematuhi peraturan sendiri seperti yang disampaikan oleh Afandi (2016) merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. Berdasarkan pengertian tersebut maka aspek- aspek disiplin kerja terdiri dari dimensi ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja. Menurut Simamora (2013) ada beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berkaitan dengan Disiplin kerja maka berikut merupakan tabel dari absensi karyawan tahun 2023 pada Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages :

Tabel 1.1  
Absensi Karyawan Hotel Puri Bagus Baruna Beach Cottages  
Periode Januari - Desember 2023

No	Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan	Cuti	Jumlah
1.	Januari	11	1	3	15
2.	Februari	7	1	3	11
3.	Maret	9	2	2	13
4.	April	3	2	-	5
5.	Mei	9	3	1	13
6.	Juni	7	3	2	12
7.	Juli	12	3	4	19
8.	Agustus	5	5	4	14
9.	September	5	2	1	8
10.	Oktober	10	3	2	15
11.	November	4	2	1	7
12.	Desember	7	1	3	11

(Sumber : Admin Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages)

Berdasarkan tabel tersebut terjadi fenomena banyak terdapat karyawan yang datang terlambat serta hadir tanpa keterangan, permasalahan tersebut akan menimbulkan beberapa kerugian bagi pihak hotel seperti kurangnya pelayanan karena banyak dari karyawan yang tidak bekerja sehingga mengalami keterlambatan pelayanan, keterlambatan pelayanan ini akan mendapat berbagai complain dari tamu sehingga akan terjadi penurunan kinerja yang menyebabkan penurunan kunjungan ke Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages.

Selain disiplin dan motivasi, lingkungan kerja juga sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya.

Menurut Widiana (2015), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Kamaroellah (2014) Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja seorang karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi atau suasana ditempat karyawan bekerja yang meliputi fasilitas-fasilitas yang diberikan guna menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif dan mendukung berjalannya operasional perusahaan yang baik dan maksimal. Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages merupakan hotel yang terletak di dekat pantai maka karyawan memerlukan tenaga extra untuk melayani tamu karna cuaca khususnya di daerah pantai pasti memiliki suhu panas yang tinggi. Kenyamanan lingkungan kerja menjadi prioritas pertama bagi pihak hotel agar karyawan dapat memaksimalkan kinerja mereka, jika dilihat dari tempat ruangan dan tempat pelayanan yang kurang teduh yang hanya nyaman bagi tamu tadi kurang nyaman bagi pekerja karena harus berpanas-panasan maka dari itu Lingkungan Kerja menjadi permasalahan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages.

Dari ketiga aspek yang menjadi mempengaruhi Kinerja Karyawan berikut ini akan diperlihatkan tabel dari tingkat hunian dimana tingkat hunian ini merupakan hasil dari Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages :

Tabel 1.2  
Tingkat Hunian Kamar Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages  
Periode Januari - Desember 2023

No	Bulan	Tingkat Hunian
1	Januari	756
2	Februari	771
3	Maret	808
4	April	1.331
5	Mei	1.270
6	Juni	1.333
7	Juli	1.228
8	Agustus	1.432
9	September	1.005
10	Oktober	714
11	November	1.399
12	Desember	1.693

(Sumber : Marketing Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages)

## METODE

Penelitian ini dilakukan di Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages yang terletak di Pemaron, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages dengan jumlah 38 orang yang merupakan karyawan kontrak Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Maka sampel dari

penelitian kali ini adalah 38 orang yang diambil dari jumlh karyawan tetap. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi dan teknik kuesioner.

## HASIL

Tabel 5.1  
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	sig hasil	Signifikansi ditetapkan	Keputusan
X1.1	0,731	0,325	0,00	0,05	Valid
X1.2	0,886	0,325	0,00	0,05	Valid
X1.3	0,663	0,325	0,00	0,05	Valid
X1.4	0,532	0,325	0,01	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 02

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat dijelaskan bahwa melalui perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel dan nilai signifikansi hasil dengan nilai signifikansi yang ditetapkan, maka item kuisisioner dari variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dan signifikansi hasil lebih kecil dari signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 Berikutnya hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut:

Tabel 5.2  
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	sig hasil	Signifikansi ditetapkan	Keputusan
X2.1	0,848	0,325	0,00	0,05	Valid
X2.2	0,806	0,325	0,00	0,05	Valid
X2.3	0,849	0,325	0,00	0,05	Valid
X2.4	0,708	0,325	0,00	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 02

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat dijelaskan bahwa melalui perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel dan nilai signifikansi hasil dengan nilai signifikansi yang ditetapkan, maka item kuisisioner dari variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dan signifikansi hasil lebih kecil dari signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 Berikutnya hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada Tabel 5.3 berikut :

Tabel 5.3  
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	sig hasil	Signifikansi ditetapkan	Keputusan
X3.1	0,802	0,325	0,00	0,05	Valid
X3.2	0,655	0,325	0,00	0,05	Valid
X3.3	0,757	0,325	0,00	0,05	Valid
X3.4	0,771	0,325	0,00	0,05	Valid
X3.5	0,715	0,325	0,00	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 02

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat

dijelaskan bahwa melalui perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel dan nilai signifikansi hasil dengan nilai signifikansi yang ditetapkan, maka item kuisisioner dari variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dan signifikansi hasil lebih kecil dari signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Berikutnya hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	sig hasil	Signifikansi ditetapkan	Keputusan
Y.1	0,699	0,325	0,00	0,05	Valid
Y.2	0,834	0,325	0,00	0,05	Valid
Y.3	0,761	0,325	0,00	0,05	Valid
Y.4	0,733	0,325	0,00	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 02

Berdasarkan keseluruhan Tabel dapat dijelaskan bahwa melalui perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel dan nilai signifikansi hasil dengan nilai signifikansi yang ditetapkan, maka item kuisisioner dari variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Tabel 5.5  
Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Hasil Uji Reliabilitas	Keputusan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,668	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,816	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,791	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,800	Reliabel
Keputusan = Cronbach Alpha >0.06		Reliabel

Sumber : Lampiran 03

Berdasarkan Tabel 5.5 dapat diungkapkan bahwa instrument Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan secara keseluruhan dinyatakan reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach Alpha >0.6 lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu data pada penelitian ini dapat dilanjutkan ke pengujian asumsi klasik.

Tabel 5.6  
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31718413
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.068
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.432
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
Sumber : Lampiran 04

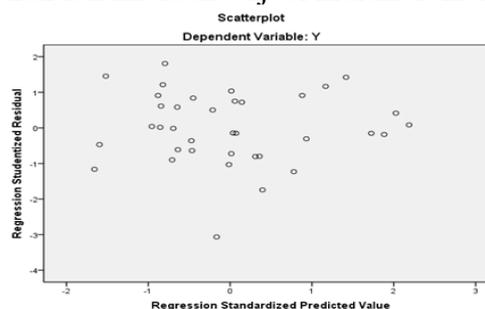
Uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah uji statistik langsung yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas. Nilai signifikansi variabel digunakan untuk menguji distribusi data yang normal; jika secara signifikan lebih tinggi dari 0,05 maka nilai residual distribusi data normal. Berdasarkan Tabel 5.6 Pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai hasil dari uji kolmogorov smirnov ialah melebihi dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini sudah berdistribusi secara normal.

Tabel 5.7  
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja (X1)	.661	1.514
	Motivasi Kerja (X2)	.981	1.020
	Lingkungan Kerja (X3)	.653	1.531

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Lampiran 05

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10,00 yang dapat dilihat pada Tabel 5.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.



Gambar 5.1  
Hasil Uji Heterokedastisitas Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada Gambar 5.1 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi asumsi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Dari hasil uji normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas

didapatkan bahwa data berdistribusi normal, tidak ditemukan gejala multikolinearitas, dan tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dinyatakan data layak untuk diuji lebih lanjut pada uji hipotesis.

Tabel 5.8  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	16.001	5.625		2.844	.008		
X1	.457	.159	.013	.111	.912	.661	1.514
X2	-.172	.202	-.147	-.852	.401	.981	1.020
X3	-.013	.232	-.012	-.057	.955	.653	1.531

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 06

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda sehingga diperoleh persamaan regresi yang diformulasikan sebagai berikut:  
 $Y = 16,001 + 0,457 X_1 + -0,172 X_2 + -0,013 X_3 + \varepsilon$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), memiliki kemampuan untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Interpretasi hasil dari analisis linier berganda, yaitu sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 16.001 artinya apabila Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) nilainya sama dengan nol, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 16.001
2. Nilai koefisien Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,457, Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) satu satuan maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,457 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap atau nilainya 0.
3. Nilai Koefisien Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,172, Artinya Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) satu satuan maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar - 0,172 dengan asumsi bahwa

variabel bebas yang lainnya tetap atau nilainya 0.

4. Nilai Koefisien Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar -0,013, Artinya Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) satu satuan maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar - 0,013 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap atau nilainya 0.

Tabel 5.9  
Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 <sup>a</sup>	.482	.452	2.43745

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 07

Berdasarkan Tabel 5.9 diperoleh hasil nilai  $R^2$  sebesar 0,452 yang menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 45,2%. Sedangkan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diujikan dalam penelitian ini.

Tabel 5.10  
Hasil Uji-t

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	16.001	5.625		2.844	.008		
X1	.457	.179	.339	2.550	.013	.661	1.514
X2	-.172	.202	-.147	-.852	.401	.981	1.020
X3	-.013	.232	-.012	-.057	.955	.653	1.531

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 08

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh hasil yang dapat dijelaskan sebagai berikut.:

1. Hipotesis penelitian pertama ( $H_1$ ) "Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.". Berdasarkan hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja menunjukan nilai t hitung (2,550) > dari t tabel (1,687)

dan nilai signifikansi ( $0,013 < 0,05$ ) berdasarkan nilai tersebut maka menolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t Positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Hipotesis penelitian Kedua (H2) "Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.". Berdasarkan hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja menunjukan nilai t hitung ( $-0,852$ )  $<$  dari t tabel ( $1,687$ ) dan nilai signifikansi ( $0,401 > 0,05$ ) berdasarkan nilai tersebut maka menerima  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) tidak memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t negative menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) tidak mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hipotesis penelitian Ketiga (H3) "Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.". Berdasarkan hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja menunjukan nilai t hitung ( $-0,057$ )  $<$  dari t tabel ( $1,687$ ) dan nilai signifikansi ( $0,955 > 0,05$ ) berdasarkan nilai tersebut maka menerima  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t negative menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel

Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja menunjukan nilai t hitung ( $2,550$ )  $>$  dari t tabel ( $1,687$ ) dan nilai signifikansi ( $0,013 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Doni Dkk (2021) dan Nailul dan Sri (2022) yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya.

Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan salah satu penentu bahwa ada komitmen dan tanggung jawab antara karyawan dengan tempatnya

bekerja. Pada Hotel Puri Saron Baruna *Beach Cottages* karyawan kurang disiplin dalam bekerja ditandai dengan banyak karyawan yang ijin tanpa alasan itulah mengapa pada penelitian ini terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Hotel Puri Saron Baruna *Beach Cottages*

Berdasarkan hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja menunjukan nilai t hitung (-0,852) < dari t tabel (1,687) dan nilai signifikansi (0,401 > 0,05) berdasarkan nilai tersebut maka menerima H<sub>0</sub>. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) tidak memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Michael Dkk (2021) dan Jufrizen dan Fadilla (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan pada Hotel Puri Saron Baruna *Beach Cottages* Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika dilihat berdasarkan fenomena yang terjadi pada Hotel Puri Saron Baruna *Beach Cottages* hubungan antar atasan dan bawahan tidak mengalami kesejangan, terkait dengan jumlah karyawan untuk hotel yang luas harus sudah cukup sehingga tidak ada kesenjangan beban pekerjaan yang berlebihan bagi karyawan pada Hotel Puri Saron Baruna *Beach Cottages* adalah banyak dari karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja serta banyak motivasi yang diberikan membuat meningkatnya kinerja karyawan. Jika dilihat dari gaji tiap – tiap karyawan memiliki gaji yang terbilang cukup sehingga ketika bekerja karyawan sudah merasa nyaman dan puas karena motivasi melalui gaji serta momen-momen antar karyawan dan atasan yang terjalin dengan baik menyebabkan rasa semangat bagi karyawan.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja menunjukan nilai t hitung (-0,057) < dari t tabel (1,687) dan nilai signifikansi (0,955 > 0,05) berdasarkan nilai tersebut maka menerima H<sub>0</sub>. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>). Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farhan Dkk (2023) dan Alvonso Dkk (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Pandi Afandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja merupakan penentu kenyamanan yang didapatkan karyawan sehingga ruangan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Hotel Puri Saron Baruna *Beach Cottages* adalah memiliki ruang kerja yang nyaman dan sangat menentukan kenyamanan karyawannya mulai dari ruangan yang ber – ac dan memiliki tempat yang luas dan ruangan kerjanya pun dihotel yang sudah menjamin kenyamanannya sehingga dalam penelitian ini Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Saron Baruna *Beach Cottages*. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan dengan jumlah total responden 37 orang. Berdasarkan rumusan masalah, hasil pengujian, serta pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yakni :

1. Berdasarkan Hasil Uji t Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Saron Baruna

*Beach Cottages*. Dengan nilai nilai  $t$  hitung  $2,550 >$  dari  $t$  tabel  $1,687$  dan nilai signifikansi  $0,013 <$   $0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa semakin baik Disiplin Kerja maka akan semakin baik pula Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Saron Baruna *Beach Cottages*.

2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puri Saron Baruna *Beach Cottages*. Dengan nilai  $t$  hitung  $-0,852 <$  dari  $t$  tabel  $1,687$  dan nilai signifikansi  $0,401 >$   $0,05$ . Hasil tersebut menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Saron Baruna *Beach Cottages*.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Saron Baruna *Beach Cottages*. Dengan nilai  $t$  hitung  $-0,057 <$  dari  $t$  tabel  $1,687$  dan nilai signifikansi  $0,955 >$   $0,05$ . Hasil tersebut menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Saron Baruna *Beach Cottages*.

#### DAFTAR RUJUKAN

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 01(03), 416–422.
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro
- Agustin F,( 2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4, No. 2: 128-136
- Agoes Kamaroellah, 2014, Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja), Surabaya: Pustaka Radja
- Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen. Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media, Ranupandojo, Heidjrachman
- Farida, U., dan Hartono, S., (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia II, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1997. Organizations (Terjemahan), Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta. Ghozali, Imam, 2006. Analisa Data Penelitian dengan Menggunakan Program SPSS Lanjutan. Semarang, BPUNDIP
- Hasibuan. H. Malayu S.P. 2002. Organisasi dan motivasi Dasar peningkatan produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(e-ISSN: 2797-9679), 544–548.
- Henry Simamora. 2013. Paduan Perilaku Konsumen, Jakarta: Gramedia
- Hermawati, R., et al. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319-331

- Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama. Jakarta.
- Muhammad Khoirul Umam, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Giri Nata Kota Cirebon. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 3009–3027.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 617–629.
- Rahmawati, Ike Kusdyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Rohman, Afifur. 2015. Analisis Mengenai Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sihaloho, R. D. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 9, 273–281.
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. Yogyakarta.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Sukses Expamet Effect on The Work Environment and Compensation on Employee Performance in . PT . Expamet Success. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486.
- Sri Rahayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Wiyasha, I.B.M. (2007). *Akuntansi Manajemen untuk Hotel dan Restoran*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiana, Muslichah Erma. (2015) *Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. UBHARA Manajemen Press Surabaya
- Yoesana, Umy. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Integratif*, Vol. 1, No. 1, hlm. 13-27.