

# PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTELBOROBUDUR JAKARTA

*Choirizal*

*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

*Rivera P. Sukma*

*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

## ABSTRACT

**Purpose-** *This study aims is to determine the motivation, work environment and discipline effect partially or simultaneously to employee performance at Hotel Borobudur Jakarta.*

**Design/methodology/approach-** *The population in this study are employees of Hotel Borobudur Jakarta. The samples used in this study as many as 100 people, on probability sampling technique by purposive due to lack of time and fund. The data collection from respondents using accidental technique. Methods of data analysis used in this study is to test the validity, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test and linearity test). While testing the hypothesis includes the F-test, t test and partial correlation analysis and the coefficient of determination ( $R^2$ ).*

**Findings-** *Motivation variable, work environment and discipline variable have the significant effect on the employee performance either partially or simultaneously.*

**Keywords:** *motivation, work environment, discipline and, employee performance.*

## Latar belakang

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai sebuah tujuan dan untuk mencapai sebuah tujuan tersebut peranan motivasi dalam diri setiap pekerja sangatlah dibutuhkan, namun motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Dan untuk itu, untuk selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan pekerjaannya ini menjadi tugas tersendiri untuk seorang pimpinan perusahaan. Karena dimana tanpa adanya motivasi dari pada karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi

sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi

Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu hal dalam diri seseorang yang mampu mengarahkan diri seseorang tersebut dan organisasi, sehingga dapat mencapai

tujuan bersama atau tujuan perusahaan [14].

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugastugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya [15].

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [16].

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya [17].

Kinerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta dinilai sangat baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat hunian Hotel Borobudur Jakarta yang semakin mengalami peningkatan dan juga komentar tamu hotel yang menginap baik dari segi kebersihan, kerapihan, keramahn, serta kenyamanan tamu selama menginap.

Hotel Borobudur Jakarta sebagai salah satu hotel berbintang lima di Jakarta dan merupakan salah satu hotel terbaik di Indonesia, selalu bersinerjik untuk meningkatkan kualitas pelayanan memuaskan para pelanggan. Hotel Borobudur Jakarta berlokasi di Jalan Lapangan Banteng Selatan. No.1. Jakarta. Monas. Indonesia. Hotel harus terus mengembangkan inovasi untuk tetap mempertahankan pelanggan agar tidak berpindah kepada para pesaingnya. Housekeeping adalah salah satu bagian atau department yang ada di dalam hotel yang menangani hal – hal yang berkaitan dengan keindahan, kerapian, kebersihan, kelengkapan dan kesehatan seluruh kamar, juga area – area umum lainnya, agar seluruh tamu maupun karyawan dapat merasa nyaman dan aman berada di dalam hotel.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka tujuan penelitian yang ingin di capai peneliti pada Hotel Borobudur Jakarta yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Hotel Borobudur Jakarta.

2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Hotel Borobudur Jakarta.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan di Hotel Borobudur Jakarta
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan di Hotel Borobudur Jakarta.

## **Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

### **Motivasi**

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian perilaku tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu di tanggapinya atau di respons [1] berpendapat motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku) [1].

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut [2]. Sesuatu yang merumuskan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Ia juga menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai [1].

Motivasi adalah proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya

tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis [3].

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan Motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasarai perilakunya.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Sutrisno [2] menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. *Faktor Intern*. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram.
2. Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini dapat kita temui sehari-hari, bahwa keinginan yang untuk memiliki sesuatu itu dapat mendorong seseorang mau bekerja.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk

- memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal;
    - a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
    - b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
    - c) Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
    - d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
  5. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih bekerja juga.
2. *Faktor Ekstern*. Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:
    1. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah semua saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
    2. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
    3. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
    4. Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang

ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerja.

### **Bentuk Motivasi**

Menurut Sastrohadiwiryono [4] hampir setiap perusahaan menganut versinya sendiri yang lebih kurang tradisional dalam merancang motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan satu dengan perusahaan yang lain, berikut adalah bentuk motivasi yang dibagi menjadi empat yaitu:

1. Kompensasi bentuk uang. Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berwujud uang.
2. Pengarahan dan Pengendalian. Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.
3. Penetapan Pola Kerja yang Efektif. Pada umumnya, reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Berikut adalah beberapa bentuk motivasi:
  - a) Memperkaya pekerjaan, yaitu penyesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja.
  - b) Manajemen partisipatif, penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan.
  - c) Mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumen.
4. Kebajikan. Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja.

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi Lingkungan Kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian Lingkungan Kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan Kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung di perolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain [5]. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

## Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor menurut Sedarmayanti [6] yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan; diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja. Penerangan atau Cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan/cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur/Suhu di Tempat Kerja. Dalam keadaan normal setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kelembaban di Tempat Kerja. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia.
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh
5. Kebisingan di Tempat Kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menimbulkan kematian.
6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh manusia dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran

- ditentukan oleh intensitas dan frekuensi getarannya.
7. Bau-bauan di Tempat Kerja. Adanya bau-bauan di sekitar kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
  8. Tata Warna di Tempat Kerja. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
  9. Dekorasi di Tempat Kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
  10. Musik di Tempat Kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.
  11. Keamanan di Tempat Kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan wajib diwujudkan keberadaannya.

### **Disiplin**

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai

dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sinambela [10], disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Heidrajchman dan husnan dalam Sinambela [10], disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Berdasarkan prinsip tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja para pegawai.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu di tentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula [2]. Faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan Pimpinan. Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas Jasa. Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
6. Sanksi Hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut

melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan Kemanusiaan. Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan [7].

### Kinerja

Di berbagai media massa istilah kinerja telah populer digunakan, namun seyogianya definisi kinerja belum dicantumkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sehingga menyulitkan anggota masyarakat yang ingin mengetahuinya. Mudah-mudahan pada edisi yang akan datang istilah kinerja telah dimuat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu [8]. Menurut Amstrong dan Baron dalam Fahmi [8] kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran [8].

Sejalan dengan pendapat diatas Wibowo [9] manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yg diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat

dengan tujuan strategis organisasi, keputusan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi [9].

Menurut Bacal dalam Wibowo [9] manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsung. Manajemen kinerja adalah suatu rentang dari praktik organisasi yang terikat dalam meningkatkan kinerja dari target orang atau kelompok dengan tujuan akhir memperbaiki kinerja organisasional [9].

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Berikut faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah :

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat, pengetahuan, keterampilan, (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
2. *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*;
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
5. *Contextual Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal [9].

Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataannya, kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor

personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan atau tim. Proses penilaian kinerja individual tersebut harus di perluas dengan penilaian kerja tim dan efektivitas manajernya. Hal itu karena yang dilakukan merupakan refleksi perilaku anggota group dan pimpinan, misalnya ketika dalam *on the job training, coaching*, dan pengarahan [11].

### **Indikator-indikator Kinerja**

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard dan Johnson dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang [9].
2. Standar. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan Balik. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
4. Alat atau Sarana. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjang prestasi kerjanya.

## Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

|    |         |  |
|----|---------|--|
| 1. | Penulis | Aldo Herlambang Gardjito (2014) [18]   |
|    | Judul   | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.   |
|    | Metode  | Regresi Linear Berganda  |
|    | Hasil   | Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.                                  |
| 2. | Penulis | Agung Setiawan [13]  |
|    | Judul   | Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum   |
|    | Metode  | Regresi Linear Berganda  |
|    | Hasil   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.          |
| 3  | Penulis | I Gusti Agung Ayu Maya [12]  |
|    | Judul   | Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja pada PT.PLN (Persero) Distribusi Bali   |
|    | Metode  | Regresi Linear Berganda  |
|    | Hasil   | Hasil analisis menunjukkan ada variabel motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. |

## Hipotesis

1. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta.
3. Ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta.
4. Ada pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja serta Disiplin secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*.  $r$  hitung diperoleh dari hasil output, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel (0,444) yang didapat dari acuan baku buku statistik. Karena sampel yang

diambil untuk melakukan uji validitas pada penelitian ini di setiap variabelnya adalah sebanyak 20 sampel dengan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  (0,05). Sebuah instrumen dikatakan valid jika  $r$  hitung yang didapat  $>$  dari  $r$  tabel, sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid. Sebuah instrumen dikatakan valid jika  $r$  hitung yang didapat  $>$  dari  $r$  tabel, sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

Responden uji coba digunakan 20 sampel. Perhitungan nilai  $r$  hitung diperoleh dari hasil output menggunakan bantuan *software* SPSS pengujian validitas selengkapannya dapat dilihat di tabel yang ada pada lampiran. Berdasarkan hasil olahan data uji validitas dapat dilihat bahwa semua item yang diajukan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,444). Berikut adalah hasil uji validitas dengan sampel sebanyak 20.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

| Variabel         | Valid | Tidak Valid |
|------------------|-------|-------------|
| Motivasi         | 9     | 0           |
| Lingkungan kerja | 11    | 0           |
| Disiplin         | 8     | 0           |
| Kinerja karyawan | 9     | 0           |

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Hasil pengujian suatu kuesioner yang ada pada lampiran untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel         | Alpha | Kesimpulan |
|------------------|-------|------------|
| Motivasi         | 0,763 | Reliabel   |
| Lingkungan kerja | 0,827 | Reliabel   |
| Disiplin         | 0,739 | Reliabel   |
| Kinerja karyawan | 0,775 | Reliabel   |

Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha > 0,6 tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini > 0,6. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi merupakan uji prasyarat jika menggunakan analisis regresi linier. Uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji linieritas. Jika asumsi tersebut dilanggar, misal model regresi tidak normal, terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat linieritas. Maka hasil analisis regresi dan pengujian seperti uji F dan uji t menjadi tidak valid atau bias. Persamaan yang dibangun harus memenuhi asumsi dasar yaitu data berdistribusi normal, tidak terjadi gejala multikolinieritas, tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan dapat memenuhi linieritas. Adapun asumsi klasik yang dilakukan sebagai berikut:

### Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pada tabel 4 uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 24.

**Tabel 4. Uji Normalitas Data**

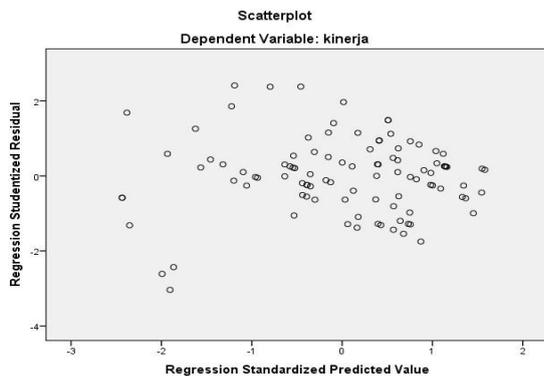
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                      |                         |
|------------------------------------|----------------------|-------------------------|
|                                    |                      | Unstandardized Residual |
| N                                  |                      | 100                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean                 | 0,0000000               |
|                                    | Std. Deviation       | 3,13788136              |
|                                    | Absolute Positive    | 0,072                   |
| Most Extreme Differences           | Negative             | 0,071                   |
|                                    | Kolmogorov-Smirnov Z | ,773                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                      | ,589                    |
| a. Test distribution is Normal.    |                      |                         |
| b. Calculated from data.           |                      |                         |

Dengan menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05) diperoleh untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnof*, di dapatkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi pada hasil pengujian di atas adalah 0,200 yang mana nilai signifikansi > 0,05. Dapat ditarik kesimpulan atas pengujian di atas bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas

dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



**Gambar 1. Uji Heterokedastisitas**

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik yang menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah

angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable*. dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebase sama dengan nol.

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

| Variabel                          | Tolerance | VIF   | Kesimpulan            |
|-----------------------------------|-----------|-------|-----------------------|
| X <sub>1</sub> (Motivasi)         | ,772      | 1,296 | Non Multikolinearitas |
| X <sub>2</sub> (Lingkungan kerja) | ,806      | 1,240 | Non Multikolinearitas |
| X <sub>3</sub> (Disiplin Kerja )  | ,933      | 1,072 | Non Multikolinearitas |

Tabel di atas menjelaskan uji multikolinearitas dari penelitian ini, nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Toleransi lebih dari 0,1 untuk kedua variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki

sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antarvariabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas disalah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Jika Sig. atau signifikansi pada *Linearity* < 0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antarvariabel.

**Tabel 6 Uji Linearitas berdasarkan deviation from Linearity**

| Variabel                 | Metode    | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig. |
|--------------------------|-----------|----------------|----|-------------|--------|------|
| kinerja * motivasi       | Linearity | 578,660        | 1  | 578,660     | 56,047 | .000 |
| kinerja * ingkungankerja | Linearity | 421,051        | 1  | 421,051     | 27,108 | .000 |
| kinerja * disiplin       | Linearity | 169,791        | 1  | 169,791     | 11,047 | .001 |

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dengan bantuan software SPSS versi 24 dapat diketahui bahwa nilai signifikan X<sub>1</sub> (Motivasi) pada linearity sebesar

(0,000), nilai signifikan X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) pada linearity sebesar (0,000), dan signifikan X<sub>3</sub> (Disiplin) pada linearity sebesar (0,001). Karena signifikansi < 0,05

maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linearitasnya terpenuhi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda.

Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 24, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel Motivasi, variabel Lingkungan Kerja dan variabel Disiplin dengan Kinerja karyawan disajikan pada tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7. Model regresi linear berganda**

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |
| (Constant)      | 1,519                       | 4,583      |                           |
| Motivasi        | 0,365                       | 0,088      | 0,364                     |
| Lingkungankerja | 0,296                       | 0,077      | 0,330                     |
| Disiplin        | 0,287                       | 0,097      | 0,238                     |

Dari tabel diatas dapat ditemukan bahwa model regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 1,519 + 0,365X_1 + 0,296X_2 + 0,287X_3$$

1. Nilai konstanta = 1,519 memberikan arti bahwa Kinerja Karyawan akan bernilai 1,519 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0
2. Nilai Motivasi sebesar 0,365 memberikan arti bahwa jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,365
3. Nilai Lingkungan Kerja sebesar 0,296 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,296
4. Nilai Disiplin sebesar 0,287 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan Disiplin sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,287

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan, Disiplin berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

### Uji F

Uji F adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama (simultan) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap kinerja karyawan di Hotel Borobudur Jakarta, maka perlu menggunakan uji F. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

**Tabel 8. Uji F**

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 811,623        | 3  | 270,541     | 23,868 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 1088,137       | 96 | 11,335      |        |                   |
| Total        | 1899,760       | 99 |             |        |                   |

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

b. Predictor : (Constant), Disiplin, Lingkungan kerja, Motivasi

Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin di Hotel Borobudur Jakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian Aldo Herlambang Gardjito [18] bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di Hotel Borobudur Jakarta, karyawan yang disiplin akan termotivasi dengan ada nya

hubungan harmonis yang timbul antar karyawan dan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Dengan melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

**Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)**

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| (Constant)      | 1,519                       | 4,583      |                           | 0,331 | 0,741 |
| Motivasi        | 0,365                       | 0,088      | 0,364                     | 4,136 | 0,000 |
| Lingkungankerja | 0,296                       | 0,077      | 0,330                     | 3,840 | 0,000 |
| Disiplin        | 0,287                       | 0,097      | 0,238                     | 2,970 | 0,004 |

Kriteria pengambilan keputusannya adalah  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $\alpha > 5\%$   
 $H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $\alpha < 5\%$

Berdasarkan hasil uji pada tabel 9 dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1. Variabel Motivasi

Hasil uji t untuk variabel  $X_1$  (Motivasi) diperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga  $0,000 < 0,05$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian maka hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai

dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ayu Maya [12] berdasarkan nilai signifikansi t variabel Motivasi dapat nilai signifikansinya adalah 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Siagian dalam Sedarmayanti [6] motivasi adalah proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh manusia

tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Dengan demikian berarti bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Di Hotel Borobudur Jakarta karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, seperti saat karyawan sangat bersemangat bekerja, sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya.

## 2. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil uji t untuk variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) diperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian maka hipotesis kedua diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gardjito, dkk [18] Nilai signifikansi t variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,013 sehingga terbukti variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain [5]. Dengan demikian berarti bahwa kinerja memerlukan lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan

sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Di Hotel Borobudur Jakarta dengan adanya program kerja bakti karyawan membersihkan area Hotel Borobudur Jakarta secara bergilir, dipercaya dapat menciptakan rasa memiliki pada setiap karyawan Hotel Borobudur Jakarta sehingga karyawan tersebut dapat tetap menjaga kebersihan ruang lingkup kerjanya yang tentunya ruang lingkup yang bersih dapat berpengaruh pada kenyamanan karyawan dalam melakukan kegiatan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

## 3. Variabel Disiplin

Hasil uji t untuk variabel  $X_3$  (Disiplin) diperoleh nilai signifikansi 0,004 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga  $0,004 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian maka hipotesis ketiga diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Agung Setiawan [13] bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel disiplin terhadap kinerja.

Menurut Sinambela [10] disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan

mencapai hasil yang optimal. Di Hotel Borobudur Jakarta dengan ada nya karyawan yang disiplin akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, seperti karyawan mematuhi peraturan hotel bahwa tidak boleh datang terlambat bekerja sampai

melebihi waktu tiga kali. Jika itu terjadi karyawan akan mendapatkan sanksi berupa surat peringatan pertama dari pihak HRD.

### Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 10. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi**

| Variabel         | r Parsial | Kategori | Koefisien Determinasi | r Tabel | Kesimpulan |
|------------------|-----------|----------|-----------------------|---------|------------|
| motivasi         | 0,389     | lemah    | 15,13                 | 0,196   | Nyata      |
| lingkungan kerja | 0,365     | lemah    | 13,32                 | 0,196   | Nyata      |
| Disiplin         | 0,290     | lemah    | 8,41                  | 0,196   | Nyata      |
| Kinerja          | 0,654     | kuat     | 42,77                 | 0,196   | Nyata      |

Berdasarkan hasil analisis tabel 10 pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel Motivasi dengan kinerja adalah 0.389, artinya ada hubungan yang nyata tetapi kategori lemah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan secara parsial karena masih ada karyawan yang tidak tertarik untuk megikuti partisipasi kegiatan sosial di Hotel Borobudur Jakarta. Nilai di atas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga jika motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 15,13% memberi arti bahwa kemampuan variabel Motivasi menjelaskan keragaman dari kinerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta secara parsial adalah 15,13%. Hasil ini sesuai dengan pendapat Hasibuan dalam Notoatmodjo [1] yang merusmuskan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Ia juga menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk

melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut Di Hotel

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,365 artinya ada hubungan yang nyata dan masuk dalam kategori lemah karena ruangan kerja karyawan Hotel Borobudur ada yang terganggu dengan suara bising mesin, seperti *laundry department* yang ruangnya dekat dengan ruangan teknisi atau *engineering*. Nilai koefisien determinasi variabel Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 13,32% dapat diartikan adanya lingkungan kerja yang didapatkan dari kinerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta secara parsial adalah 13,329%. Hasil ini sesuai dengan pendapat Nitisemito [5] lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lainlain. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang disediakan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja kerja seorang karyawan. Di Hotel Borobudur Jakarta memiliki korelasi lemah karena sebagian dari karyawan yang memiliki ruangan masih kurang nyaman akan suara musik yang diputar dari *back office*.

Nilai koefisien korelasi parsial variable Disiplin dengan Kinerja karyawan adalah sebesar 0,290 artinya ada hubungan yang nyata dan masuk dalam kategori lemah karena karyawan Hotel Borobudur Jakarta merasa bahwa kompensasi yang di dapat belum setara dengan pekerjaan yang diberikan, sehingga akan hal ini tidak mendukung karyawan untuk lebih disiplin saat bekerja. Nilai koefisien determinasi variabel Disiplin dengan kinerja karyawan adalah sebesar 8,41% dapat diartikan adanya karyawan disiplin dipengaruhi dari kinerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta secara parsial adalah 8,41%. Hasil ini sesuai dengan pendapat Sinambela [10] disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Di Hotel Borobudur Jakarta memiliki korelasi lemah terhadap karyawan yang disiplin karena jumlah kompensasi yang diterima belum mencukupi untuk mendukung kedisiplinan karyawan.

Selanjutnya dari tabel 5.17 memberikan informasi nilai koefisien korelasi secara simultan (bersamaan) adalah 0,654 artinya ada hubungan yang nyata dengan kategori sangat kuat antara variable Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta. Kemampuan ketiga variabel independen (Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin) dalam menjelaskan keragaman variabel dependen (kinerja karyawan) adalah 42,77%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel bebas (Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin) yang digunakan dalam

model mampu menjelaskan sebesar 42,77% variasi variabel dependen (Kinerja karyawan). Sedangkan sisanya 57,23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini antara lain komunikasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, karakteristik kerja dan lain-lain. Hasil ini sesuai dengan pendapat Fahmi [8] Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan, contohnya dengan adanya motivasi dan kedisiplinan karyawan yang terpengaruh dari lingkungan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan masing-masing. Hal ini berarti bahwa faktor motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Setelah menyelesaikan penelitian ini maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang nyata variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borobudur Jakarta. Hubungan variabel motivasi dengan kinerja karyawan berada pada kategori lemah, di mana kemampuan motivasi untuk meningkatkan keragaman kinerja adalah 15,13%.
2. Ada pengaruh yang nyata variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borobudur Jakarta. Hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori lemah, di mana kemampuan lingkungan kerja untuk meningkatkan keragaman kinerja adalah 13,32%.

3. Ada pengaruh yang nyata variabel disiplin terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borobudur Jakarta. Hubungan variabel disiplin dengan kinerja karyawan berada pada kategori lemah, di mana kemampuan disiplin untuk meningkatkan kinerja adalah 8,41%.
4. Ada pengaruh yang nyata variabel motivasi lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borobudur Jakarta. Hubungan variabel motivasi lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama dengan kinerja karyawan berada pada kategori lemah, di mana kemampuan disiplin untuk meningkatkan keragaman kinerja adalah 42,77%. Sedangkan sisanya 57,23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini antara lain komunikasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, karakteristik kerja dan lain-lain.

### Saran

Setelah menyelesaikan penelitian ini maka penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan, menurut dari angket yang saya teliti, sebagian karyawan masih merasa kurang termotivasi karena kurang tercukupinya akan kompensasi yang di dapat karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, sebaiknya pimpinan Hotel Borobudur Jakarta meningkatkan kompensasi karyawan, agar dapat meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan karyawan yang disiplin.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lain seperti komunikasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, karakteristik kerja, dan sebagainya yang mungkin dapat berpengaruh positif terhadap

peningkatan kinerja karyawan dari tahun ke tahun.

### Daftar Pustaka

- [1.] Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [2.] Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [3.] Sedarmayanti, Hj. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika.
- [4.] Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5.] Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [6.] Sedarmayanti, Hj. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- [7.] Nurhayati, Eti dan Supomo, R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- [8.] Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan aplikasi*.
- [9.] Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja (edisi kelima)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [10.] Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11.] Mahmudi. 2015. *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

- [12.] Ayu, Agung Gusti dan Ketut, Salit Gusti. 2011. Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Bali. Bali: Univ Udayana.
- [13.] Setiawan, Agung.2013. Penaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Kanjuruhan Malang. Malang: Univ Surabaya.
- [14.] Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- [15.] Basuki, dan Indah Susilowati. 2005. Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal JRBI*. Vol 1 No 1. Hal : 31-47.
- [16.] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Refika Aditama.
- [17.] Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [18.] Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.