

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MORRISSEY JAKARTA

Agus Riyanto

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Nur Nadya Jasmine

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- This study aims to determine the influence of motivation, discipline and environment's work simultaneously and partially on employee performance. The population in this study were employees of Hotel Morrissey Jakarta.

Design/methodology/approach- The sample used in this research is employees of Hotel Morrissey Jakarta as many as 100 people. The sampling technique used is accidental sampling. Data collection techniques using field research. The data were analyzed by validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, linearity test) and multiple linear regression analysis while hypothesis testing included F test, T test and correlation and determination coefficient test (R^2).

Findings- The results of the analysis can be known the influence of motivation, discipline and work environment affect the employees performance either partially or simultaneously.

Keywords : Motivation, Discipline, Work Environment, Employee Performance

Latar Belakang

Dalam dunia industri saat ini perkembangan industri perhotelan di Indonesia sangat pesat khususnya di daerah Jakarta. Untuk dapat mempertahankan persaingan pasar, maka sebuah hotel dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik serta kualitas produk yang baik. Hotel Morrissey Jakarta merupakan sebuah hotel yang berada di daerah Jakarta yang tepatnya berada di jalan K.H Wahid Hasyim No.70 Jakarta Pusat. Hotel Morrissey Jakarta memiliki konsep yang unik dan juga bertemakan nuansa klasik yang menawan dan menarik. Hotel Morrissey Jakarta merupakan salah satu hotel berbintang empat yang ada di Jakarta yang menawarkan kamar bertipe studio-studio bintang empat yang mewah dengan televisi layar datar, peralatan memasak, ruang tamu, kamar mandi dan *iPod dock*.

Keberhasilan dari sebuah hotel, tidak hanya berasal dari produk yang dihasilkannya. Melainkan juga dari tim hebat yang mendukung dibelakangnya.

Kerja sama yang baik dalam sebuah tim sangat dibutuhkan. Dalam hal ini berarti peran sumber daya yang dimiliki sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada sebuah perusahaan tentunya harus memperhatikan aspek kerja yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia. Maka dari itu, keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, melainkan juga bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Sumber daya yang dimaksud dalam perusahaan yaitu karyawan dan yang terlibat di dalam perusahaan itu sendiri.

Potensi yang ada pada diri karyawan di sebuah perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya. Masing-masing karyawan mempunyai potensi yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Maka dari itu, pembentukan karyawan yang berkualitas sangat diperlukan. Pembentukan karyawan yang berkualitas bisa dibentuk pada sebuah perusahaan dengan salah satu contohnya adalah membuat peraturan yang

harus dipatuhi dan pemberian motivasi agar dapat meningkatkan potensi yang ada dalam diri karyawan tersebut. Pembentukan motivasi pada diri karyawan berguna untuk memaksimalkan target dan tujuan untuk keberhasilan suatu perusahaan.

Motivasi merupakan istilah yang biasa digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas sesuatu hal untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam suatu industri manfaat motivasi yang utama adalah untuk menciptakan gairah kerja, serta ketertarikan dalam bekerja, sehingga produktivitas dalam bekerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh dari bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat pada waktunya dan sesuai dengan keinginan. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan dengan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan, serta karyawan yang termotivasi akan dengan senang hati melakukan pekerjaannya. Perbedaan karyawan yang termotivasi dengan yang tidak termotivasi biasanya dapat terlihat jelas. Salah satu yang dapat terlihat jelas adalah dari segi kedisiplinan mereka itu sendiri. Setiap perusahaan pasti menginginkan semua tenaga kerja yang dimilikinya mempunyai sikap disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja sangat berkaitannya dengan motivasi. Disiplin kerja dapat dibentuk dengan mudah pada diri pekerja yang termotivasi. Menanamkan disiplin kerja dapat dikembangkan dengan peraturan-peraturan yang disediakan oleh suatu perusahaan. Dengan kata lain suatu peraturan dibuat untuk dapat membentuk disiplin kerja yang ada pada diri karyawan dan meminimalkan kesalahan yang mungkin terjadi pada seorang tenaga kerja itu sendiri.

Pada sebuah perusahaan kerja biasanya peraturan tentang peraturan disiplin kerja diikuti dengan sanksi-sanksi yang diberlakukan pada setiap perusahaan. Baik dari sanksi ringan maupun sanksi berat. Sanksi dibuat agar memberikan efek positif. Maksud dari efek positif adalah jika

pekerja melanggar peraturan tersebut, maka hal tersebut akan merugikan diri mereka sendiri. Contohnya adalah, bila seorang karyawan datang terlambat mereka akan menerima pemotongan gaji karena mereka telah melanggar peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Pelanggaran peraturan tidak hanya merugikan diri seseorang, melainkan dapat merugikan team kerja maupun perusahaan. Karena disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kegiatan pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak terlepas dari dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan motivasi kerja karyawan.

Hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dapat bersifat baik maupun buruk, tergantung dari kinerja masing-masing karyawan tersebut. Dalam hal ini kinerja sangat berkaitan dengan sumber daya manusia. Dalam mencapai kinerja karyawan yang memuaskan, dibutuhkan sumber daya yang berkualitas, motivasi serta peraturan yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk mencapai hasil yang memuaskan untuk perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini terutama bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Motivasi

Wibowo [1] berpendapat bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Menurut Petri dalam Winardi [2] motivasi merupakan konsep eksplanatoris yang kita manfaatkan untuk memahami perilaku-perilaku yang kita amati. Perlu kita ingat bahwa motivasi diinferensi. Kita tidak mengukurnya secara langsung, tetapi kita memanipulasi kondisi-kondisi tertentu setelah kita mengobservasi bagaimana perilaku berubah.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno [3] ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan, yakni :

1. Faktor Intern, dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, yang meliputi :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia untuk bertahan hidup yang meliputi : mendapat kompensasi, memiliki pekerjaan tetap, dan suasana kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini

- sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang apabila memiliki keinginan yang keras maka dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yang disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, dan diterima oleh orang lain.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, yang meliputi : penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil, dan dihargai masyarakat.
 - e. Keinginan untuk berkuasa, dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat memungkinkan seseorang menjadi pemimpin atau penguasa dalam organisasi.
2. Faktor Ekstern, bisa dapat melemahkan motivasi kerja seseorang, yang meliputi :
 - a. Kondisi lingkungan kerja. Meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Kompensasi yang memadai. Merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik.
 - c. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan para karyawan, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan. Hal ini bisa membuat para karyawan akan mau bekerja keras untuk perusahaan. Para karyawan memiliki keinginan kalau jaminan karier yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.
 - e. Status dan tanggung jawab. Merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau

keinginan akan rasa sebuah pencapaian.

- f. Peraturan yang fleksibel. Biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku diperusahaan harus dikomunikasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan.

Disiplin

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial [4]. Menurut Rivai, dkk [5] disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan [4] pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya :

- a. 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.
- b. Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
- c. Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas

jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

- d. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- f. Sanksi Hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- g. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Ridley [6] lingkungan kerja yang bersih dan sehat merupakan praktis bisnis yang bagus yang bias meminimalkan kemunculan penyakit (berhubungan pula dengan absensi pekerja) dan menyediakan atmosfer kerja yang mendorong pekerja memberikan yang terbaik. Menurut Sedarmayanti [7] Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan

kerjanya baik sebagai pereorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor-Faktor Lingkungan kerja

Menurut Ridley [6] faktor-faktor dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Atmosfer : 1) Tempat kerja harus memiliki kandungan udara segar atau udara yang dimurnikan dalam jumlah yang mencukupi. 2) Harus bersih dari zat pencemar seperti debu dan uap dari sumbernya dan menyaring sebelum disalurkan keluar gedung. 3) Memiliki ventilasi yang baik bila memungkinkan. 4) Menetapkan area merokok di area kerja. 5) Menyediakan ruang khusus merokok bila perlu. 6) Memiliki jendela yang dapat dibuka tutup. 7) Jika menggunakan AC: pastikan tidak ada arus udara dari outlet, memeriksa tingkat kebisingan, menyediakan pengendalian setempat. 8) Dengan kipas angin: pastikan bila kipas angin aman, pastikan kipas angin tersebut tidak menyebabkan arus udara, lindungi kabel-kabel listriknya.
2. Pencahayaan : 1) Harus cukup terang untuk bekerja tanpa menimbulkan ketegangan mata. 2) Jalur pejalan kaki harus cukup terang. 3) Pekerjaan halus diberikan penerangan setempat. 4) Penerangan umum secara keseluruhan harus baik. 5) Tidak ada cahaya terpusat yang menyilaukan. 6) Menggunakan cahaya alami jika memungkinkan. 7) Menyediakan tirai untuk menahan silau.
3. Kebersihan : 1) Area kerja harus dibersihkan secara teratur. 2) Sampah harus dibuang pada tempatnya yang sesuai.
4. Terlalu sesak : 1) Pastikan setiap orang memiliki volume kerja 11 meter persegi. 2) Perhitungan ruang yang ditempati oleh peralatan berukuran besar. 3) Menyediakan jalur jalan yang memadai diantara arena kerja.
5. Temperatur : 1) Perlu dibuat nyaman. 2) Tidak ditentukan, namun normalnya

diambil dari minimum yaitu: untuk pekerjaan yang duduk terus-menerus, 16°C, untuk pekerjaan fisik keras, 13°C, jumlah thermometer yang mencukupi dipasang disekitar tempat kerja.

6. Kebisingan : Tidak boleh berlebihan: Di area manufaktur tidak melebihi 5 dB(A), Di area kantor, laboratorium, perpustakaan, dan sebagainya tidak melebihi 40 dB(A) .

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah keluaran oleh fungsi-fungsi indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu [8]. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya [1]. Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil pencapaian keryawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya didalam suatu perusahaan atau organisasi.

Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Wibowo [1] terdapat tujuh indikator kinerja, dua di antaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan organisasi yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo [1] dengan penjelasan seperti berikut:

- a. Tujuan (Goal). Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- b. Standar (Standart). Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

- c. Umpan Balik (Feedback). Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.
- d. Alat atau Sarana (Mean). Alat atau sarana merupakan sumberdaya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e. Kompetensi (Competence). Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f. Motif (Motive). Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang (Opportunity). Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian terdahulu

1.	Penulis	Pramadita, AA Gde Oka, dan Surya, Ida Bagus Ketut [9]
	Judul	Pengaruh motivasi disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) distribusi di Denpasar Bali
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Penulis	Haryati, Dudung Juhana [10]
	Judul	Pengaruh motivasi disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kota Cimahi
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Penulis	Novyanti, Joyce Sagita [11]
	Judul	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA provinsi Sulawesi Tengah
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Penulis	Sidanti, Heny [12]
	Judul	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD kabupaten Madiun
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *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. Pengujian validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} . Untuk sampel sebanyak 20 orang pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ {0,05}.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Valid	Tidak Valid
Motivasi	11	11	0
Disiplin	8	8	0
Lingkungan Kerja	12	12	0
Kinerja Karyawan	14	14	0

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi terdapat 11 pertanyaan yang valid. Pada variabel disiplin terdapat 8 pertanyaan yang valid. Pada variabel lingkungan kerja terdapat 12 pertanyaan yang valid dan untuk kinerja karyawan ada 14 pertanyaan yang valid, sehingga pertanyaan dari keempat variabel tersebut dapat digunakan sebagai angket.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan *reliable* (handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ [13]. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing diringkas pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kesimpulan
Motivasi	.784	Reliabel
Disiplin	.791	Reliabel
Lingkungan Kerja	.780	Reliabel
Kinerja Karyawan	.775	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar, yaitu 0,784 untuk motivasi, 0,791 untuk disiplin kerja, 0,780 untuk lingkungan kerja, 0,775 untuk kinerja karyawan dan sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing

variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan dan sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dengan mewakili populasi. Uji normalitas yang digunakan dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov dengan kriteria pengujian:

- Jika nilai signifikan (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan (Asym Sig 2 Tailed) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Seperti yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	100

Tabel Lanjutan

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.99797195
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.068
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.719
Asymp. Sig. (2-tailed)		.680
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 Smirnov*, di dapatkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi pada hasil pengujian di atas adalah 0,680 yang mana nilai signifikansi $> 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan atas pengujian di atas bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi karena $0,680 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 [13].

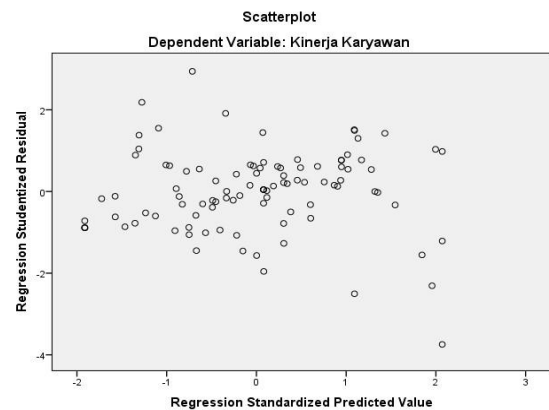
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi (X_1)	0,391	1,935
Disiplin (X_2)	0,649	1,540
Lingkungan Kerja (X_3)	0,870	1,473

Dengan melihat hasil uji multikolinieritas ketiga variable pada tabel 5 di atas, memiliki nilai Tolerance 0.391, 0.649, 0.870 yang berarti lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF 1.935, 1.540, 1.473 yang menunjukkan bahwa hasil VIF tersebut kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual pengamatan tersebut tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas [13]. 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 menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak [13]. Untuk uji linearitas pada SPSS digunakan Test for linearity dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada linearity kurang dari 0,05.

Tabel 6. Uji Linearitas

Variabel	Metode	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi	Linearity	1430.577	1	1430.577	38.984	.000
Disiplin	Linearity	1109.033	1	1109.033	24.801	.000
Lingkungan Kerja	Linearity	1647.621	1	1647.621	48.906	.000

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software *SPSS versi 20* yang ditampilkan pada tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 atau < 0.05 , nilai signifikansi disiplin terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.000 atau < 0.05 dan variable lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan adalah sebesar 0.000 atau < 0.05 . Karena signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan yang linier, dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1			
	(Constant)	21.871	5.029
	Motivasi	.159	.337
	Disiplin	.316	.167
	Lingkungan Kerja	.640	.321

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linear berganda yang dihasilkan adalah kinerja karyawan = $21.871 + 0.159$ motivasi + 0.316 disiplin + 0.640 lingkungan kerja.

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 21.871 memberi arti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 21.871 jika seluruh variabel memiliki nilai 0.
- Koefisien motivasi sebesar 0.159 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.159.
- Koefisien disiplin sebesar 0.316 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar satu

satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.316.

- Koefisien lingkungan kerja sebesar 0.640 memberi arti jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.640.

Hasil Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Morrissey Jakarta, maka perlu menggunakan uji F. Berikut ini akan dijela skan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini:

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1788.199	3	596.066	16.067	.000 ^b
1	Residual	3561.591	96	37.100		
	Total	5349.790	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji ANOVA yang diperlihatkan pada tabel di atas, dapat dilihat nilai Sig. adalah sebesar .000 memiliki nilai lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja secara simultan dapat mempengaruhi variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan di Hotel Morrissey Jakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Haryati [10] dan Novyanti [11] yang menyatakan ada pengaruh variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Moehariono [14] Kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Hotel Morrissey Jakarta memberikan motivasi yang sangat baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan untuk seluruh karyawan, serta disiplin kerja yang diterapkan di Hotel Morrissey Jakarta dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta peraturan yang diberikan perusahaan untuk karyawan Hotel Morrissey Jakarta tidak bersifat kaku. Hotel Morrissey Jakarta memiliki lingkungan kerja yang baik dan memadai untuk mendukung seluruh prosedur kerja dan kegiatan kerja seluruh karyawan Hotel Morrissey Jakarta dalam mencapai kinerja karyawan yang memuaskan.

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel

independen (Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dengan melihat output SPSS dari tabel 7 di atas, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

1. Variabel Motivasi

Dari output pada tabel 7, di dapat t hitung sebesar 3.471 dan signifikansi 0,004. T tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan batas signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $1002-1 = 97$, hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1.667. Dapat dilihat dari keterangan dan output di atas bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($3.471 > 1.667$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,004 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Morrissey Jakarta. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Haryati [10]. Atau dengan kata lain adanya pemberian motivasi terhadap karyawan Hotel Morrissey Jakarta secara materil maupun non materil yang kemudian akan mendorong gairah dan semangat karyawan Hotel Morrissey Jakarta dan juga meningkatkan kinerja karyawan Hotel Morrissey Jakarta antara lain dengan memberikan pujian dalam bentuk lisan, dipublikasikan melalui media internal atau papan pengumuman, dan dalam pertemuan-pertemuan yang diadakan perusahaan seperti dalam seminar-seminar yang menunjukkan bahwa karyawan layak untuk mendapatkannya karena telah melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini sesuai dengan Wibowo [1] berpendapat bahwa

motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam pencapaian tujuan.

2. Variabel Disiplin

Dari output di dapat t hitung sebesar 4.889 dan signifikan 0,002. T tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan batas signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $1002-1 = 97$, hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,667. Dapat dilihat dari keterangan dan output di atas bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($4.889 > 1.667$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Morrissey Jakarta. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Novyanti [11]. Disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Morrissey Jakarta dengan adanya disiplin kerja. Sebelumnya absen karyawan hanya menggunakan tanda tangan akan tetapi kegiatan tersebut bisa dimanipulasi sedangkan peningkatan disiplin terjadi pada saat pemimpin memberikan arahan untuk absen *finger print* maka semua karyawan tidak bias lagi memanipulasi kedatangannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai, dkk [5] disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Dari output di dapat t hitung sebesar 5,997 dan signifikan 0,001. T tabel

dapat dilihat pada tabel statistik dengan batas signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $1002-1 = 97$, hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,667. Dapat dilihat dari keterangan dan output di atas bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($5.997 > 1.667$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Morrissey Jakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramadita dan Surya [9]. Suasana kerja yang nyaman, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerjayang memadai, adanya pencahayaan yang cukup dan kebisingan serta keamanan perusahaan yang terjaga dapat meningkatkan kinerja karyawan Hotel Morrissey Jakarta. Hal ini sesuai dengan pendapat Ridley [6] lingkungan kerja yang bersih dan sehat merupakan praktis bisnis yang bagus yang bias meminimalkan kemunculan penyakit (berhubungan pula dengan absensi pekerja) dan menyediakan atmosfer kerja yang mendorong pekerja memberikan yang terbaik. Saat ini Hotel Morrissey Jakarta telah menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan fasilitas ruang loker yang memiliki tempat tidur untuk karyawan beristirahat apabila sedang shift split serta membuat kegiatan *healty day*, dimana karyawan bias mengikuti kegiatan-kegiatan olahraga dan disajikan menu yang sehat dan bergizi.

Hasil Analisis Korelasi Parsial dan Koefisien Determinasi

Tabel 9. Analisis Korelasi Parsial dan Koefisien Determinasi

Variabel	Korelasi	Kategori	Koefisien Determinasi	r table	Kesimpulan
Motivasi	0.517	Sedang	26,70%	0,196	Nyata
Disiplin	0.455	Sedang	20,70%	0,196	Nyata
Lingkungan Kerja	0.555	Sedang	30,80%	0,196	Nyata
Simultan	0.678	Kuat	43,40%	0,196	Nyata

Berdasarkan tabel di atas kita dapat melihat nilai koefisien parsial dan koefisien determinasi baik secara parsial antara masing-masing variabel maupun secara bersama-sama.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,517 lebih besar dari r tabel sebesar 0,196 artinya ada hubungan yang nyata tapi masuk dalam kategori sedang. Hubungan bernilai positif ini berarti jika nilai motivasi naik maka nilai kinerja karyawan pun naik. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 26,7% dapat diartikan kemampuan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan Hotel Morrissey Jakarta sebesar 26,7%.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel disiplin dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,455 lebih besar dari r tabel sebesar 0,196 artinya ada hubungan yang nyata tapi masuk dalam kategori sedang. Hubungan bernilai positif ini berarti jika nilai disiplin naik maka nilai kinerja karyawan pun naik. Nilai koefisien determinasi variabel disiplin dengan kinerja karyawan adalah sebesar 20,7% dapat diartikan kemampuan disiplin untuk menjelaskan kinerja karyawan Hotel Morrissey Jakarta sebesar 20,7%.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,555 lebih besar dari r tabel sebesar 0,196 artinya ada hubungan yang nyata tapi masuk dalam kategori sedang. Hubungan bernilai positif ini berarti jika nilai lingkungan kerja naik maka nilai kinerja karyawan pun naik. Nilai koefisien determinasi variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 30,8% dapat diartikan kemampuan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan Hotel Morrissey Jakarta sebesar 30,8%.

Nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi variabel antara masing-masing variabel secara parsial maupun simultan dari hasil analisis

ditemukan nilai koefisien korelasi variabel bersama dengan kinerja karyawan sebesar 0,678 lebih besar dari r tabel sebesar 0,196 artinya terdapat hubungan nyata dan hubungan kuat antara variabel bersama terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel bersama sebesar 43,4% memberi arti kemampuan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama untuk mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Morrissey Jakarta sebesar 43,4%.

Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Morrissey Jakarta, dimana besaran kemampuan 43,4%. Sisanya 56,6% dijelaskan untuk variabel lain seperti komitmen organisasi, kompensasi, pelatihan kerja, kompetensi, dan lain-lain.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa motivasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Morrissey Jakarta dalam kategori sedang dengan kontribusi sebesar 26,7%.
2. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa disiplin (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Morrissey Jakarta dalam kategori sedang dengan kontribusi sebesar 20,7%.
3. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Morrissey Jakarta dalam kategori sedang dengan kontribusi sebesar 30,8%.
4. Motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Morrissey Jakarta dalam kategori kuat dengan kontribusi sebesar 43,4%.

Saran

1. Berhubungan dengan motivasi manajemen Hotel Morrissey Jakarta perlu meningkatkan kompensasi bagi karyawan serta memberi arahan yang jelas kepada karyawan sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.
2. Berhubungan dengan disiplin manajemen Hotel Morrissey Jakarta perlu menegakkan aturan terutama bagi karyawan yang melanggar aturan sehingga mereka lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.
3. Berhubungan dengan lingkungan kerja manajemen Hotel Morrissey Jakarta lebih memperhatikan temperatur setiap ruang kerja agar sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan. Dengan demikian karyawan lebih memungkinkan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Daftar Pustaka

- [1.] Wibowo, M. Phil. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [2.] Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [3.] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Saya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media Group.
- [4.] Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5.] Rivai, Veithzal. dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [6.] Ridley, John. 2008. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [7.] Sedarmayanti. 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit C.V. Mandar Maju.
- [8.] Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [9.] Pramadita, AA Gde Oka, dan Surya, Ida Bagus Ketut. 2015. Pengaruh Motivasi Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 8, 2015 : 2301-2317. ISSN : 2302-8912.
- [10.] Haryati, Dudung Juhana. 2013. Pengaruh Motivasi Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 7, No. 2, Oktober 2013, 84-94. ISSN 2443-0633.
- [11.] Novyanti, Joyce Sagita. 2015. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*. Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 105-115. ISSN: 2302-2019.
- [12.] Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.

- [13.] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- [14.] Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Bogor: Ghalia Indonesia.
- [15.] Fadhil, Mayowan. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.54 No.1 Januari.