



**ANALISIS MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL
GREEN TRAVELODGE BUKIT LAWANG**

Ditajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

SKRIPSI

Oleh

KIKI AGUSTRIANI
NPM : 1815310357

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**



JUDUL : ANALISIS MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GREEN TRAVELODGE BUKIT LAWANG

NAMA : KIKI AGUSTRIANI
N.P.M : 1815310357
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 22 November 2022

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Nuraini Kemafasari Istiqamah, S.E., S.Psi., M.Psi.

PEMBIMBING II



Rindi Andika, S.E., M.M.



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kiki Agustriani
NPM : 1815310357
Fakultas/Program Studi : Sains dan Teknologi / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2022



Kiki Agustriani
NPM: 1815310357

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : KIKI AGUSTRIANI
Tempat / Tanggal Lahir : Kampung Bukit / 16-08-1998
NPM : 1815310357
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : DUSUN IV TIMBANG JAYA

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 29 Desember 2022

Y
yataan


METERAL TEMPEL
KIKI AGUSTRIANI



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh berjumlah 32 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) $t_{hitung} 2,806 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikansi $0,009 < 0,05$, variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) $t_{hitung} 4,185 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, variabel lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) $t_{hitung} 2,077 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikan $0,045 < 0,5$. Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang, yang mana F_{hitung} sebesar 13,356 sedangkan $F_{tabel} 2,95$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja



ABSTRACT

This study aims to determine and analyze motivation, work discipline and work environment partially and simultaneously having a significant effect on performance at the Green Travelodge Hotel Bukit Lawang. The population in this study were employees of the Green Travelodge Hotel Bukit Lawang. The sample in this study using the saturated sample method amounted to 32 employees. The data collection technique in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study indicate that the motivation variable (X1) partially positive and significant effect on performance (Y) tcount 2.806 > ttable 2.045 and significance 0.009 < 0.05, work discipline variable (X2) partially positive and significant effect on (Y) tcount 4,185 > ttable 2,045 and significant 0.000 < 0.05, work environment variable (X3) partially positive and significant effect on (Y) tcount 2,077 > ttable 2,045 and significant 0,045 < 0,5. Motivation, work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on performance at the Green Travelodge Hotel Bukit Lawang, where Fcount is 13.356 while Ftable is 2.95 with a significance level of 0.000 < 0.05.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Environment, and Performance



KATA PENGANTAR


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

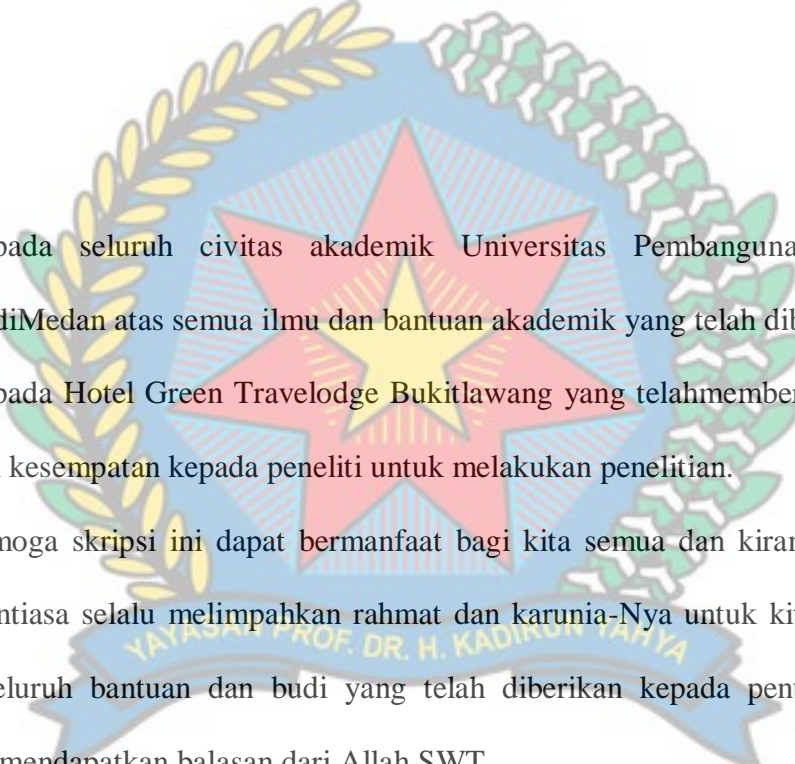
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji dan syukur hamba ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayat dan karunia-Nya yang telah memberikan hamba kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Green Travelodge”**. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya dari jalan kegelapan menuju jalan kebenaran. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk bisa melanjutkan sidang meja hijau yang merupakan syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada program Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB).

Berkat sebuah perjuangan dan tekad yang kuat, dengan bimbingan dan pengarahan dari para dosen serta support dan doa dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah ditentukan. pada kesempatan yang baik ini, saya ingin menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang tidak ternilai kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

- 
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si, CiQar, CiQnR, CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
 3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
 4. Ibu Nuraini Kemalasari Istiqomah, S.E., S.Psi., M. Psi. selaku pembimbing I. yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
 5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan bantuan, bimbingan serta arahan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
 6. Para dosen dan staf Fakultas Sosial Sains khususnya prodi Manajemen yang telah banyak membantu peneliti selama perkuliahan.
 7. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada peneliti.
 8. Teristimewa Ayahanda Sutrisno dan Ibunda Nurhayani yang telah mendoakan saya tiada henti-hentinya disetiap waktu, berharap saya menjadi anak yang shaleh, anak kebanggan dalam keluarga dan menanamkan ilmu-ilmu berharga yang tidak saya dapatkan dalam dunia pendidikan serta member support kepada saya baik moril maupun materil selama saya mengiktui perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.

- 
9. Kepada seluruh civitas akademik Universitas Pembangunan Panca BudiMedan atas semua ilmu dan bantuan akademik yang telah diberikan.
 10. Kepada Hotel Green Travelodge Bukitlawang yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan kiranya Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua. Semoga seluruh bantuan dan budi yang telah diberikan kepada penulis akan senantiasa mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Medan, November 2022
Penulis

KIKI AGUSTRIANI
NPM. 1815310357



DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTARCT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	8
1. Identifikasi Masalah	8
2. Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kinerja	12
1. Pengertian Kinerja.....	12
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
3 Tujuan dan Manfaat Kinerja	14
4. Indikator Kinerja	16
B. Motivasi Kerja.....	17
1. Pengertian Motivasi.....	17
2. Tujuan dan Manfaat Motivasi	19
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	19
4. Indikator Motivasi	20
C. Disiplin Kerja	22
1. Pengertian Disiplin Kerja	22
2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	23
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	25
4. Indikator Disiplin Kerja	27
D. Lingkungan Kerja.....	28
1. Pengertian Lingkungan Kerja	28
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	29
3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	31
4. Indikator Lingkungan Kerja.....	38
E. Penelitian Terdahulu	39
F. Kerangka Konseptual.....	41
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	41
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	42
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	43

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	44
G. Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Defenisi Oprasional	46
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	47
1.Tempat	47
2. Waktu.....	48
D. Teknik Pengambilan Sample	48
1. Populasi.....	48
2. Sampel	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	49
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas	50
F. Teknik Analisis Data.....	51
1. Analisis Regresi Linier Berganda	51
2. Uji Asumsi Klasik	52
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Moltikolinearitas.....	53
c. Uji Heteroskedastisitas.....	53
3. Uji Hipotesis	54
a. Uji Parsial (Uji T)	54
b. Uji Simultan (Uji F).....	55
c. Koefisien Determinasi (R^2)	56
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Hasil Penelitian	57
1. Deskripsi Objek Penelitian	57
a. Sejarah Singkat Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.....	57
b. Visi dan Misi Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.....	57
2. Analisis Deskriptif.....	58
a. Karakteristik Responden	58
1. Jenis Kelamin.....	59
2. Berdasarkan Pendidikan.....	59
3. Berdasarkan Usia	60
b. Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
1. Variabel Motivasi Kerja (X1)	60
2. Variabel Disiplin Kerja (X2).....	62
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	63
4. Variabel Kinerja (Y)	64
B. Pembahasan.....	65
1. Pengujian Kualiditas Data	65
a. Uji Validitas	65
1. Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)	66
2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	66
3. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)	67



4. Uji Validitas Kinerja (Y).....	68
b. Reliabilitas	68
2. Uji Asumsi Klasik	69
a. Uji Normalitas	69
b. Uji Multikolinieritas	72
c. Uji Heteroskedastisitas.....	72
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
4. Uji Hipotesis	74
a. Uji Parsial (Uji T)	74
b. Uji Simultan (Uji F).....	75
c. Koefisien Determinasi	76
C. Pembahasan Hasil Penelitian	77
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	77
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	78
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	78
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	79
BAB 5 PENUTUP	81
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang	3
Tabel 1.2. Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang	4
Tabel 1.3. Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang	5
Tabel 1.4. Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1. Definisi Oprasional.....	47
Tabel 3.2. Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 3.3. Skala Likert	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1).....	61
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2).....	62
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	63
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	64
Tabel 4.8 Variabel Motivasi Kerja (X1)	66
Tabel 4.9 Variabel Disiplin Kerja (X2)	67
Tabel 4.10 Variabel Lingkungan Kerja (X3)	67
Tabel 4.11 Variabel Kinerja (Y).....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.13 Normalitas data dengan Uji <i>Kolmogrov-Smirnov Test One Sample</i>	71
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.15 Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.16 Uji Parsial (Uji T).....	74
Tabel 4.17 Uji Simultan (Uji F).....	75
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pradigma Penelitian	45
Gambar 3.1 Uji T	54
Gambar 3.2 Uji F	55
Gambar 4.1 Kurva Histogram Normalitas	70
Gambar 4.2 Uji Normalitas P-plot Standardized.....	70
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	73



BAB 1


PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam organisasi, sumber daya manusia adalah terampil yaitu orang-orang yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan. Ketidakmampuan beradaptasi dengan teknologi dan ketidakmampuan bersaing dengan perusahaan lain serta menurunnya kinerja manusia di dalam perusahaan. Perlu dicatat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pilar yang memainkan peran penting dalam organisasi publik dan swasta dalam mendukung program terpadu dan model strategi sehingga keputusan dalam organisasi selama penggunaan manajemen benar dan tepat.

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang besar dan kebutuhan akan tenaga kerja yang beragam dengan tantangan operasional yang kompleks merupakan masalah unik masyarakat. Keragaman keterampilan tenaga kerja akan menghadapi permasalahan yang sangat kompleks, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terampil dibidangnya agar dapat berfungsi dengan baik dan menghasilkan output yang diinginkan.

Hotel Green Travelodge Bukit Lawang adalah penginapan yang berada di tempat wisata bukit lawang. Hotel Green Travelodge Bukit Lawang memiliki total 15 kamar yang terdiri dari 3 jenis tipe kamar yaitu Deluxe budget room, Suite deluxe room, Mountain view room yang masing-masing kamar memiliki fasilitas seperti air conditioning, waterliter (pemasak air otomatis), tv set , bathroom (yang dilengkapi shower , handuk dua set , dan peralatan mandi lengkap) serta dua pasang slipper (sandal) . Hotel Green Travelodge Bukit Lawang juga memiliki restaurant dan coffe shop Hotel Green Travelodge Bukit Lawang adalah lokasi yang ideal



berliburan melepas kepenatan, Hotel Green Travelodge Bukit Lawang juga dilengkapi fasilitas Wi-fi yang tersedia diseluruh area hotel. Hotel berada di lokasi yang strategis yang dekat dengan sungai, gunung lauser dan dekat juga dengan berbagai binatang yang ada di bukit lawang, yang dimana hal itu juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan karena akses yang dekat ke lokasi-lokasi yang diinginkan.

Menurut Sutrisno (2017:93) Motivasi adalah kemampuan untuk menarik karyawan dan organisasi untuk berhasil, sesuai dengan keinginan dan tujuan organisasi. Keinginan seseorang untuk bekerja keras dan berkolaborasi dengan sukses akan dipicu oleh motivasi yang tepat, yang juga akan membantu mereka menggabungkan semua upaya mereka untuk mencapai pemenuhan hasil yang optimal.

Namun Demikian Hotel Green Travelodge Bukit Lawang masih ada kendala mengenai karyawan yang bekerja di hotel ini tentunya akan menghambat tujuan yang ingin di capai oleh organisasi, tidak adanya motivasi karyawan dalam menumbuhkan dorongan untuk bekerja keras untuk memajukan tujuan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan tempat dalam organisasi.

Berdasarkan temuan pengamatan studi pertama, dengan mewawancarai beberapa karyawan di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang dari faktor motivasi kerja kinerja karyawan di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.

Tabel di bawah ini menunjukkan temuan dari pengamatan :

Tabel 1.1.
Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Reponden
		Ya	%	Tidak	%	
Motivasi						
1	Saya kurang kompak dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	6	42%	9	58%	15
2	Saya kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaan.	5	30%	10	60%	15
3	Gaji yang di berikan sesuai dengan pekerjaan	4	37%	11	63%	15

Sumber: Green Travelodge Bukit Lawang

Dari hasil pra survei pada tabel 1.1 terlihat bahwa dalam melakukan tugas yang diberikan pada karyawan di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang terlihat karyawan yang menunda tugas, sehingga waktu yang diberikan tidak dimanfaatkan dengan baik. Kurangnya inisiatif staf dalam melaksanakan tugas dan kewajiban khusus mereka sehingga pekerjaan yang diberikan menjadi terlambat dalam penyelesaiannya dan pemanfaatan waktu yang diberikan juga kurang dalam pencapaian yang di hasilkan.

Selain itu, Menurut Hasibuan (2018:114). Setiap SDM dalam suatu perusahaan pada dasarnya dituntut untuk memiliki disiplin kerja karena dengan disiplin organisasi akan berfungsi dengan baik dan dapat berhasil mencapai tujuannya. Disiplin tempat kerja adalah strategi yang diterapkan manajer untuk mempengaruhi kemauan pekerja untuk mengubah perilaku mereka. Hal ini juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan karyawan terhadap semua kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan. Oleh karena itu, dalam praktiknya, disiplin dapat diterapkan jika perusahaan telah berusaha untuk menetapkan sebagian besar norma yang dipatuhi oleh sebagian besar karyawan.

Berdasarkan temuan pengamatan awal peneliti dengan mewawancarai beberapa karyawan di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang dari faktor disiplin karyawan untuk kinerja di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.

Tabel di bawah ini menunjukkan temuan dari pengamatan :

Tabel 1.2.
Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Reponden
		Ya	%	Tidak	%	
Disiplin						
1	Tugas yang dilimpahkan atasan menjadi tanggung jawab dan beban karyawan, yang menyelesaikannya seefektif mungkin	4	37%	11	63%	15
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	3	23%	12	77%	15
3	Karyawan sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi	6	42%	9	58%	15

Sumber: Green Travelodge Bukit Lawang

Dari hasil pra survei pada tabel 1.2 terlihat standar dan konvensi tempat kerja masih tidak selalu diikuti oleh karyawan, yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan yang kurang ideal. Disiplin tempat kerja adalah masalah lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masih terdapat juga karyawan yang pada saat atasan sedang tidak berada ditempat, mereka melakukan aktivitas di luar pekerjaannya yaitu dengan mengobrol, menggunakan perangkat seluler, atau menggunakan internet. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, mendorongnya ke hari lain, dan menghambat kerja tim di antara para pekerja..

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan Sedarmayanti (2018:23). Lingkungan kerja yaitu mencakup segala sesuatu di sekitarnya yang mungkin mengganggu kemampuannya untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Ketika tempat kerja diperiksa dengan cermat, itu akan menghasilkan pengaturan yang selanjutnya dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja dan berdampak pada semangat kerja karyawan.

Berdasarkan temuan pengamatan awal peneliti dengan mewawancarai beberapa karyawan di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang dari faktor kinerja staf dan etika kerja di hotel Green Travelodge Bukit Lawang.

Tabel di bawah ini menunjukkan temuan dari pengamatan :

Tabel 1.3.
Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Reponden
		Ya	%	Tidak	%	
Lingkungan						
1	Karyawan diberikan sumber daya yang diperlukan untuk membantu mereka menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing.	4	37%	11	63%	15
2	Suasana kerja selalu rapi dan bersih bagi karyawan.	5	30%	10	60%	15
3	Lingkungan kerja yang ramah bagi karyawan.	7	45%	8	55%	15

Sumber: Green Travelodge Bukit Lawang

Dari hasil pra survei pada tabel 1.3 terlihat masih kurangnya fasilitas yang di berikan dan karyawan belum di lengkapi fasilitas yang cukup dan memadai dan

lingkungan kerja yang kurang masih kurang baik bagi karyawan sehingga dapat menghambat kinerja karyawan, serta area yang kurang nyaman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu hasil dari kerja seseorang pegawai selama waktu tertentu dan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yaitu target atau kriteria yang terlebih dahulu ditentukan dan disepakati bersama Rivai (2018:232). Kinerja mengacu pada prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai seorang pekerja sesuai dengan kriteria dasar yang ditetapkan oleh organisasi untuk suatu pekerjaan, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Jika perusahaan salah menugaskan karyawan, pasti akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan temuan pengamatan awal peneliti dengan mewawancarai beberapa karyawan di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang dari faktor kinerja staf dan etika kerja di hotel Green Travelodge Bukit Lawang.

Tabel di bawah ini menunjukkan temuan dari pengamatan :

Tabel 1.4.
Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Reponden
		Ya	%	Tidak	%	
Kinerja Karyawan						
1	Karyawan harus mengerahkan upaya terbaik mereka untuk mencapai tujuan.	3	23%	12	77%	15
2	Saya memiliki cukup waktu untuk melakukan tugas yang diberikan	6	42%	9	58%	15
3	Saya diberikan tugas sesuai dengan kemampuan saya	4	37%	11	63%	15

Sumber: Green Travelodge Bukit Lawang

Dari hasil pra survei pada tabel 1.4 terlihat Kinerja karyawan masih kurang optimal dari segi kesiapan karyawan dan motivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yang berdampak pada kinerja karyawan, rendahnya kinerja karyawan. Masih banyaknya karyawan yang datang kerja tepat waktu masih lalai dan tidak menyelesaikan pekerjaannya, masih adanya karyawan yang terlambat, membuktikan bahwa efisiensi kerja masih rendah. Tidaklah cukup bagi perusahaan untuk menunjukkan bahwa kinerja saja tidak cukup, karyawan yang mengabaikan standar dan peraturan yang ditetapkan perusahaan, menunjukkan prestasi kerja, dan tidak mematuhi hukum adalah karyawan.

Peneliti berpendapat bahwa Hotel Green Travelodge Bukit Lawang masih belum optimal karena lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam menciptakan kinerja yang baik. Hotel Green Travelodge Bukit Lawang mengharapkan karyawannya untuk secara profesional memenuhi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, namun harapan tersebut tidak dipenuhi oleh karyawan secara memadai. Ada faktor negatif dan dikatakan dapat menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang”**.

B. Identifikasi masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang kurang di berikan dikhawatirkan akan mengurangi kinerja karyawan.
2. Kurangnya Disiplin kerja, seringkali karyawan datang terlambat serta kurang taat dengan aturan yang ditetapkan.
3. Lingkungan kerja masih menjadi salah satu faktor karyawan menjadi kurang baik dalam bekerja karena fasilitasnya kurang dan tempat kerja terlalu kecil.
4. Masih belum optimalnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta belum mencapai tujuan yang telah di tentukan.


2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerkinerjaja karyawan dengan subjek Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan pada bagian latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi secara parsial berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang?

- 
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang?
 3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang?
 4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.

2. Manfaat Penelitian

1. Bagi organisasi

Sebagai masukan dan pertimbangan dalam mengambil keputusan manajemen dan peraturan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

2. Bagi Penulis

Sebagai cara untuk mendapatkan pengetahuan dan wawasan baru, serta sebagai alat pengajaran untuk mengembangkan kapasitas untuk mengenali masalah dan menemukan solusi ilmiah..

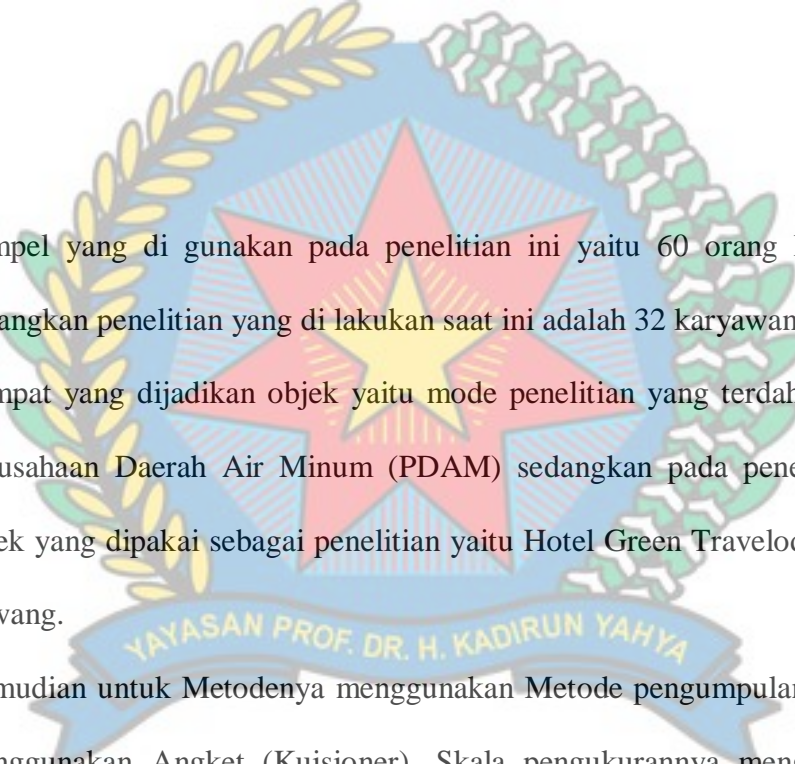
3. Bagi Fakultas Ekonomi

Menambah perpustakaan dan menyediakan data dan sumber untuk studi mahasiswa lain serta dosen muda di Fakultas Ekonomi Pembangunan Panca Budi.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya:

Penelitian ini merupakan replikasi dari investigasi yang dilakukan oleh Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, Sedangkan berjudul Analisis Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

- 
1. Sampel yang di gunakan pada penelitian ini yaitu 60 orang karyawan sedangkan penelitian yang di lakukan saat ini adalah 32 karyawan.
 2. Tempat yang dijadikan objek yaitu mode penelitian yang terdahulu yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai sebagai penelitian yaitu Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.
 3. Kemudian untuk Metodenya menggunakan Metode pengumpulan datanya menggunakan Angket (Kuisisioner), Skala pengukurannya menggunakan skala likert yang memiliki 5 pilihan jawaban yang tiap jawabannya memiliki skor yang berbeda-beda. Kemudian, Uji validitas dan reliabilitas yang dipergunakan untuk menilai dan mengukur variable penelitian. Dan berdasarkan analisis yang menggunakan analisis secara deskriptif variabel, untuk analisis inferensialnya menggunakan alat uji statistik yaitu analisis regresi berganda. Penelitian ini membuahkan hasil penelitian bahwa Ada pengaruh Dari ketiga variable x terhadap y. yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan penelitian diatas, Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang disusun oleh Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH dan adalah sama-sama penelitian yang mengungkap tentang motivasi, disiplin Kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Sedangkan untuk perbedaannya terdapat pada jumlah variabel yang diteliti dan jumlah subjek yang diteliti, serta tempat yang dipakai untuk meneliti.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pemahaman multidimensi diperlukan untuk pemahaman kinerja. Kinerja mengungkapkan bakat dan kemauan seseorang untuk bekerja dalam upaya menerapkan pikiran, gagasan, dan gagasan secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan perusahaan. Namun kemampuan ini lebih dari sekadar mampu mengelola; itu juga termasuk mampu memimpin dan menggunakan semua sumber daya internalnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh unit perusahaan.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017:79) menyatakan kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2017:76). Kinerja merupakan suatu hasil dari kerja seseorang pegawai selama waktu tertentu dan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yaitu target atau kriteria yang terlebih dahulu ditentukan dan disepakati bersama Rivai (2018:232).

Menurut Abdullah (2014:98) kinerja adalah suatu prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi dari rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi yang dilaksanakan oleh pegawai dan pimpinan yang bekerja di instansi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2018:244) Kinerja adalah

hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

Berdasarkan definisi diatas yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, maka penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam periode tertentu demi mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, jumlah upaya yang diajukan, dan tingkat dukungan organisasi semuanya berdampak pada kinerja. Kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dibuat, dinilai, dan diubah sesuai kebutuhan dengan memperhatikan setiap fungsi manajemen untuk meningkatkan kinerja kompetitif. organisasi tempat kerja dan karyawan

Menurut Bintoro & Daryanto (2017:82) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor :

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude (sikap), personallity (kepribadian), pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2017:81) adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

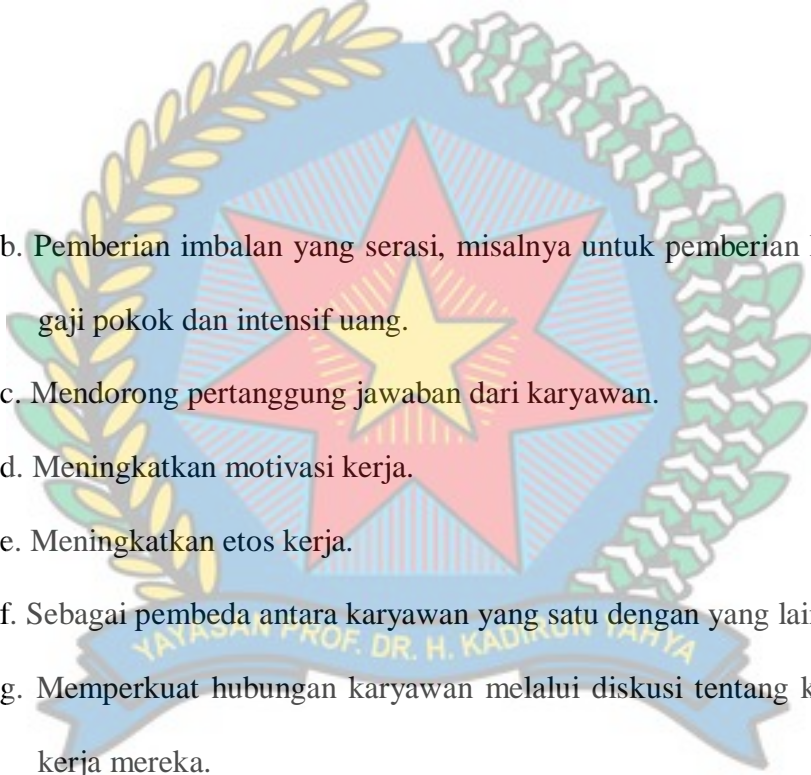
2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

3. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2018:221) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.

- 
- The logo of Yayasan Prof. Dr. H. Kadriun Yahya is a circular emblem. It features a central red five-pointed star with a yellow star inside it. The emblem is surrounded by a blue border with a yellow and green leaf-like pattern. Below the emblem is a blue banner with the text 'YAYASAN PROF. DR. H. KADRIUN YAHYA' in yellow.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
 - c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
 - d. Meningkatkan motivasi kerja.
 - e. Meningkatkan etos kerja.
 - f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
 - g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
 - h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
 - i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.

Menurut Rivai (2018:222) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusia berfungsi.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75) terdapat beberapa indikator dalam kinerja, dibawah ini merupakan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja Kualitas kerja merupakan suatu keadaan dimana dapat merubah hasil kerja seseorang yang diberikan kepada perusahaan sehingga memenuhi harapan perusahaan. Kualitas kerja dinilai dari keterampilan, ketepatan, ketelitian, dan keberhasilan kerja seseorang.
2. Kuantitas kerja Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penelitian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas yang baik atau tidak.
3. Keandalan Seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seseorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti interaksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian bekerja.
4. Sikap seseorang pegawai terhadap perusahaan, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Kinerja karyawan dibentuk oleh empat indikator Wibowo (2014:82) :

1. Standar

kinerja seorang karyawan dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati antara atasan dan bawahan

2. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan

umpam balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

3. Alat atau sarana.

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

4. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

5. Peluang

Karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang –orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi intensitas,

arah, dan ketekunan individu karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi Sumardjo & Priansa (2018:93).

Menurut Mangkunegara (2017:74), berpendapat bahwa “ motivasi adalah kondisi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Tujuan berkaitan dengan kemampuan berusaha untuk memenuhi kebutuhan individu. Menurut Sutrisno (2017:93) Motivasi adalah kemampuan untuk menarik karyawan dan organisasi untuk berhasil menciptakan kinerja yang baik, sesuai dengan keinginan dan tujuan organisasi.

Motivasi memiliki dua warna yaitu motivasi intrinsik (*motivasi intrinsik*) dan motivasi intrinsik Sisi lain (motivasi eksternal) Motivasi adalah dorongan dari dalam, dari diri sendiri atau dari luar (lingkungan) merupakan realitas yang membimbing Sangadji & Sopiah (2018:67) Oleh karena itu, motivasilah yang menimbulkan semangat atau motivasi untuk bekerja. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan Sedarmayanti (2018:119).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses kegiatan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk bergabung dengan perusahaan, memenuhi tugas dan tanggung jawabnya serta berpartisipasi dalam melaksanakan tugas di perusahaan.

2. Tujuan dan Manfaat Motivasi

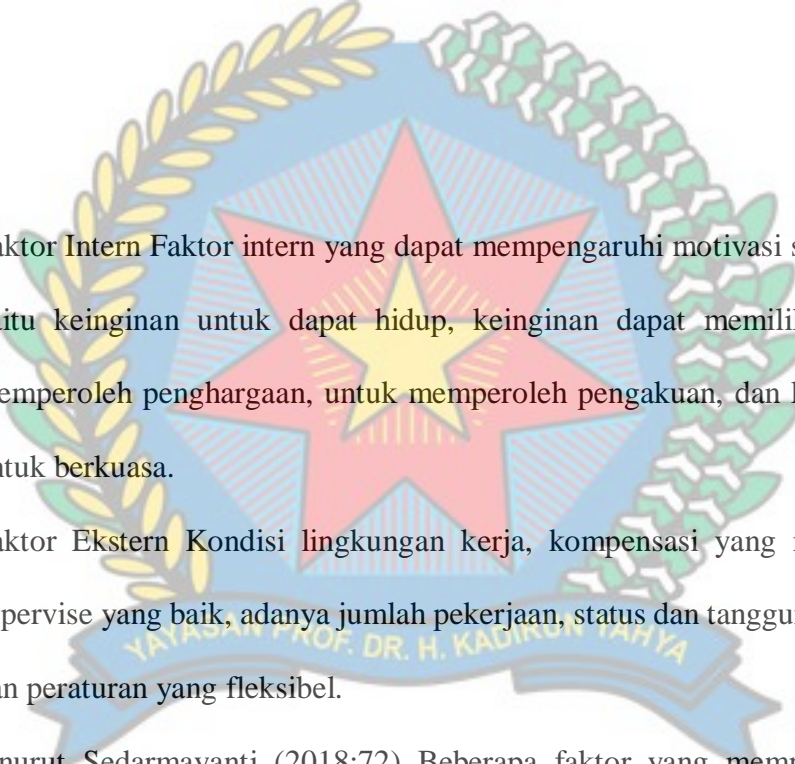
Motivasi memegang peranan penting bagi karyawan dan menjamin usaha yang maksimal untuk mencapai semua tujuan perusahaan Hasibuan (2018:132), tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan kerja serta semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan efisiensi
3. Menjaga stabilitas di dalam perusahaan
4. Pekerjaan staf eksekutif
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara karyawan serta atasan dan karyawan
6. Loyalitas, kreativitas, dan keterlibatan karyawan
7. Meningkatkan kebahagiaan karyawan
8. Meningkatkan rasa tanggung jawab untuk tugas yang diberikan
9. Peningkatan produktivitas pengguna alat dan material.

Selain itu menurut Noor (2013:61) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan Sutrisno (2017:93):

- 
1. Faktor Intern Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan dapat memiliki, untuk memperoleh penghargaan, untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.
 2. Faktor Ekstern Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jumlah pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Menurut Sedarmayanti (2018:72) Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah :

1. Atasan
2. Rekan
3. Sarana Fisik
4. Kebijakan dan Peraturan
5. Imbalan jasa uang dan non uang
6. jenis pekerjaan dan tantangan

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sondang (2014:138) adalah:


1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan



Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

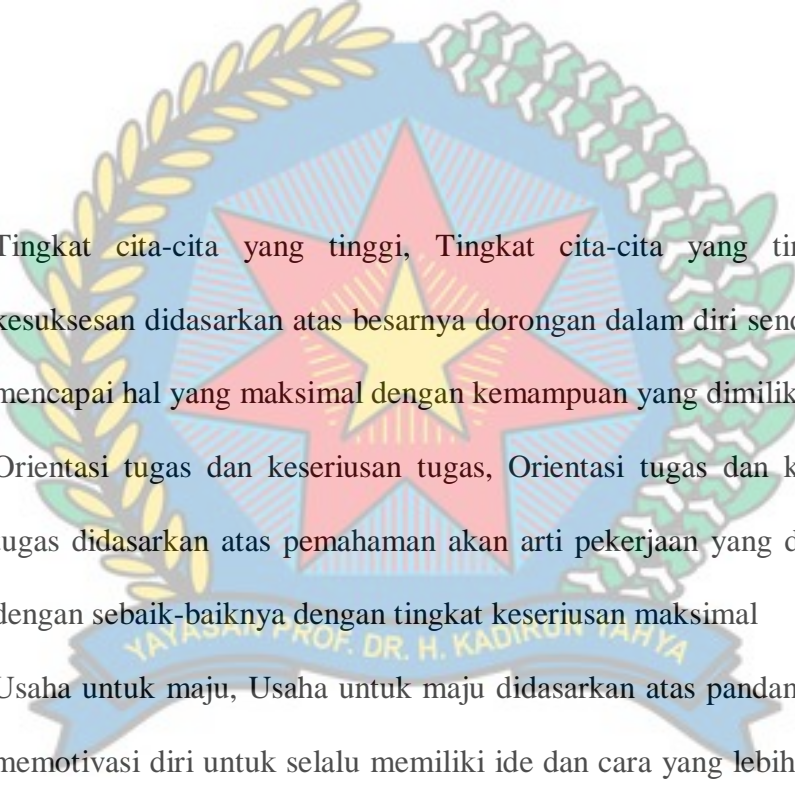
Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut Mangkunegara (2017:137) membagi indikator motivasi terdiri dari:

1. Kerja keras, Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
2. Orientasi masa depan, Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan .

- 
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, Tingkat cita-cita yang tinggi dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki
 4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas, Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal
 5. Usaha untuk maju, Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah proses pengembangan pekerja yang bersangkutan, karena disiplin kerja dinyatakan bukan pada orangnya, tetapi pada tindakannya. Disiplin juga merupakan proses melatih karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kemandiriannya dan lebih produktif dalam bekerja. Oleh karena itu, tindakan disipliner juga perlu memiliki tujuan yang positif, pedagogis dan benar, bukan perilaku negatif karyawan atau bawahan untuk tujuan disiplin dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja sehari-hari, tanggal dan interaksi masa depan, bukan untuk menghukum tindakan masa lalu kegiatan.

Adapun menurut Sutrisno (2017:55) Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Menurut (Hasibuan, 2018) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan menghasilkan kinerja

yang baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Agustini (2019:71) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2017:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin adalah penerapan disiplin manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi Mangkunegara (2017:109). Disiplin adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan. yang siap untuk mengubah perilakunya, serta semua peraturan perusahaan dan peraturan yang berlaku, mereka berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan mempersiapkan diri untuk mematuhi norma-norma sosial Rivai (2018:825).

Oleh sebab itu disiplin kerja juga dijadikan sebagai alat yang digunakan para manajer dalam mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada dalam lingkungan perusahaan dan aturan-aturan sosial yang berlaku.

2. Tujuan dan Manfaat Disiplin

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat bagi organisasi dan karyawan. Menurut Sutrisno (2017:112) mengatakan bahwa tujuan khusus dari disiplin kerja adalah:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan

yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

2. dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintah sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya.
4. dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku di instansi pemerintah.

Menurut Sutrisno (2017:113) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Adapun factor-faktor yang mempengaruhi tingkat keidisiplinan pegawai menurut Afandi (2018:20), diantaranya adalah

1. Kepemimpinan
2. Kompensasi
3. Penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Keadilan
6. Pengawasan
7. Lingkungan
8. Sanksi hukuman
9. Loyalitas
10. Budaya organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Sutrisno (2017:89) adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Jumlah kompensasi dapat mempengaruhi tindakan disipliner. Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku jika mereka merasa diberi kompensasi berdasarkan upaya mereka di perusahaan. Mereka mampu bekerja dengan tenang dan rajin ketika mereka diberi kompensasi yang layak, dan mereka selalu berusaha melakukan yang terbaik. Namun, jika dia merasa bahwa kompensasi yang dia terima tidak cukup, dia berubah pikiran dan mencoba mencari penghasilan lain di luar negeri, yang tidak kekurangan dari waktu ke waktu, dan sering mengambil cuti kerja.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Kepemimpinan dengan keteladanan sangat penting karena dalam lingkungan bisnis semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana manajer dapat menjalankan disiplin diri dan mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pengembangan disiplin tidak akan terjadi dalam masyarakat kecuali ada aturan tertulis yang tegas yang dijadikan pedoman umum. Disiplin tidak dapat ditegakkan jika aturan dibuat atas dasar instruksi lisan yang bervariasi sesuai dengan keadaan dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika seorang karyawan melanggar disiplin, manajemen harus berani bertindak sesuai dengan tingkat kerugiannya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam semua kegiatan perusahaan, diperlukan adanya seorang supervisor untuk mengarahkan karyawan agar mereka melakukan pekerjaan dengan benar dan dalam urutan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian yang berbeda-beda. Tidak semua karyawan puas dengan penilaian yang baik, bekerja keras, tetapi juga membutuhkan banyak perhatian dari atasan mereka sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan kerja

- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan

4. Indikator Disiplin Kerja

Pada prinsipnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi Mangkunegara (2017:84).

1. Keterlibatan Karyawan Setiap Hari

Karyawan diharuskan berada di perusahaan sebelum waktu kerja dan alat pencatat waktu sering digunakan sebagai pencatat waktu.

2. Akurasi jam kerja

Penetapan hari dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan, pegawai wajib mematuhi aturan waktu kerja, tidak boleh istirahat dan jam kerja lainnya, masuk kerja terlambat, dan 'terlambat masuk kerja'. Bekerja. waktu hari.

3. Memakai pakaian kerja dan memiliki sertifikat

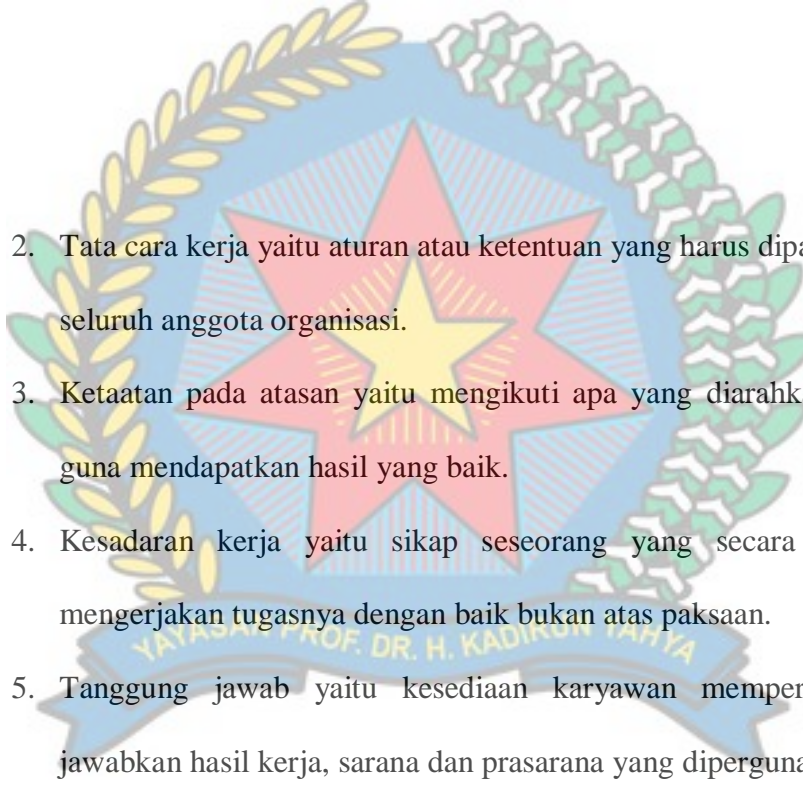
Semua karyawan diwajibkan untuk mengenakan pakaian yang pantas dan layak serta mengenakan informasi identitas saat melakukan tugas mereka.

4. Karyawan mematuhi peraturan

Terkadang karyawan menunjukkan ketidaktaatan publik, seperti menolak untuk melakukan tugas yang perlu dilakukan.

Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja karyawan menurut Agustini (2019:73) di antaranya adalah :

1. Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

- 
2. Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
 3. Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
 4. Kesadaran kerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
 5. Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Manajemen harus memberikan pertimbangan yang cermat terhadap lingkungan tempat kerja. Meskipun lingkungan kerja perusahaan tidak benar-benar melakukan proses manufaktur, hal itu berdampak langsung pada personel yang melakukannya

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Menurut Nitisemito (2017:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Saat lingkungan kerja diperhatikan dengan baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang nantinya dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dan akan mempengaruhi semangat kerja para karyawan. Hal ini bisa dibentuk untuk jadi budaya didalam organisasi itu yang nantinya juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan didalam

perusahaan. Lingkungan kerja yang positif juga akan memberikan dampak baik pada produktivitas karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:127) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Melihat dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menjaga kepuasan karyawan tetap tercapai, dan lingkungan kerja harus diatur secara baik dan kondusif agar tetap menjaga kenyamanan setiap karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menjadi tempat karyawan menghabiskan waktu selama bekerja sehingga harus diatur sebaik mungkin karena lingkungan kerja akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalani beban yang dikerjakan. Perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi dan lingkungan yang ada dalam perusahaan baik diluar maupun didalam ruangan sehingga karyawan dapat

merasa nyaman dan aman ketika bekerja. Menurut Mangkunegara (2017:129) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1. Penerangan cahaya ketika berada di lingkungan perusahaan baik dalam ruangan atau luar ruangan, suhu udara di ruang kerja juga dapat memberi pengaruh kepada konsentrasi para karyawan karena sirkulasi udara yang baik akan membuat karyawan merasa lebih rileks ketika bekerja.
2. Suara bising yang akan menyebabkan karyawan tidak fokus ketika akan bekerja sehingga karyawan akan sulit untuk mencapai target perusahaan,
3. Tata warna di tempat kerja juga menjadi salah satu alasan karyawan mendapat kenyamanan ketika bekerja karena ketika pencahayaan terlalu terang atau terlalu gelap akan membuat karyawan menjadi tidak menyukai ruang kerjanya.
4. Dekorasi yang menjadi faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karena saat dekorasi tidak diletakkan pada tempat yang benar maka akan mengganggu proses karyawan dalam bekerja,
5. Ruang gerak yang juga diperlukan agar karyawan dapat rileks ketika sedang istirahat ditengah tengah bekerja.
6. Keamanan kerja juga tidak kalah penting pada saat melihat lingkungan kerja karena keamanan menjadi poin penting saat bekerja, ketika karyawan mengetahui bahwa keamanannya sudah terjaga maka karyawan dapat fokus pada target yang ingin dicapai.
7. Hubungan antar karyawan yang menjadi poin penting karena ketika karyawan didalam satu ruangan dapat bersinergi dengan karyawan lainnya maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja Dengan

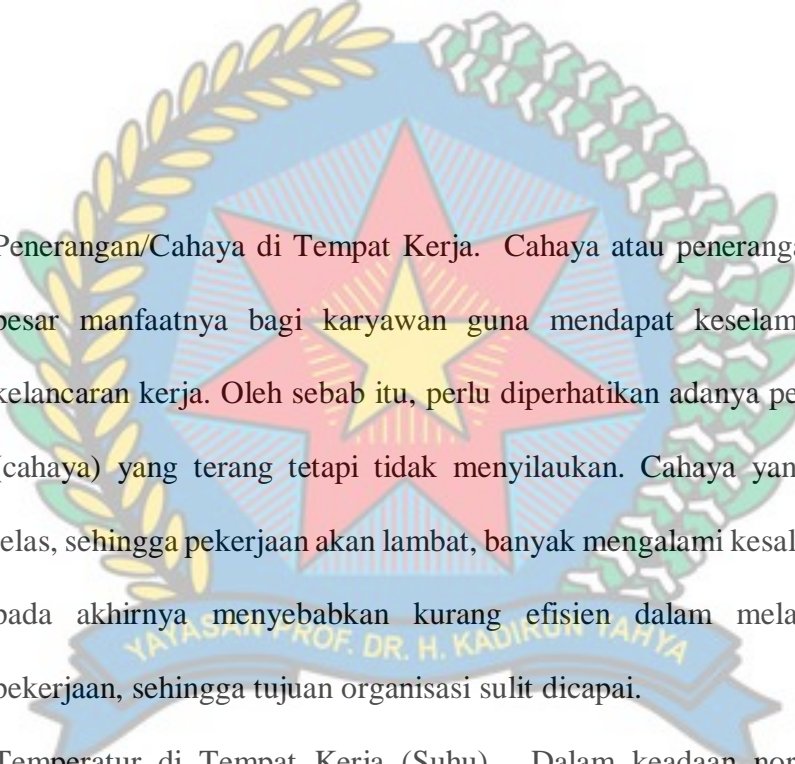
penjelasan tersebut maka disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan harus diatur dengan baik mempertimbangkan dari sisi karyawan karena akan mempengaruhi tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja.

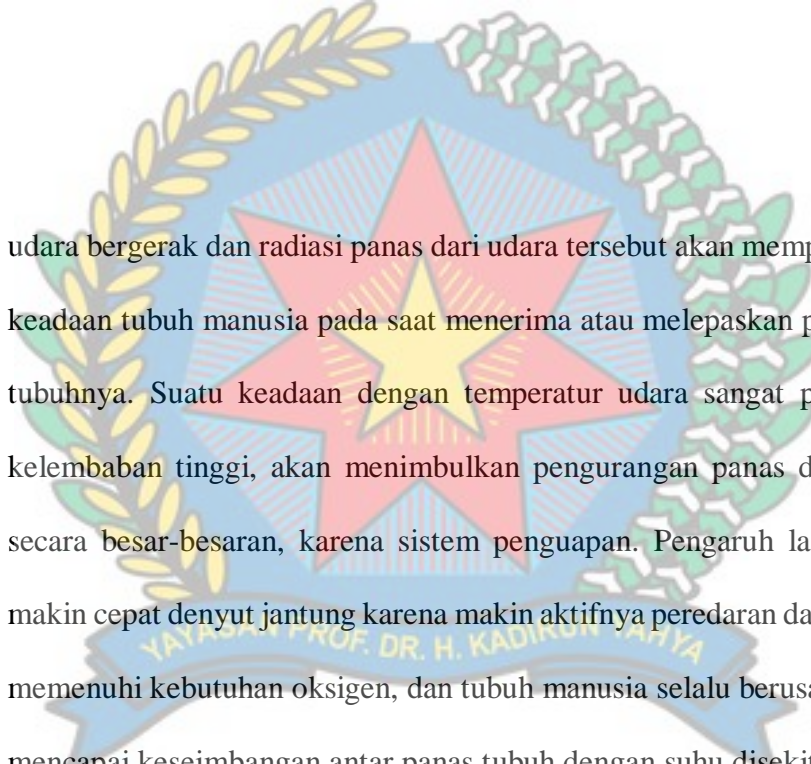
Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:134) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Penerangan atau cahaya Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan agar mendapatkan keselamatan kerja dan kelancaran saat bekerja.
2. Suhu udara Udara disekitar tempat kerja harus memberikan rasa sejuk dan segar sehingga dapat membantu pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja dalam waktu yang lama.
3. Suara bising Saat bekerja sangat membutuhkan konsentrasi yang tinggi, oleh sebab itu suara bising harus dihindari agar produktivitas kerja baik.
4. Keamanan kerja Dilingkungan perusahaan sangat dibutuhkan petugas keamanan guna menjaga keamanan perusahaan.
5. Hubungan antar karyawan yang harmonis akan membawa dampak positif bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja


Jenis-jenis Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2018:135), terdapat beberapa jenis lingkungan kerja fisik, yaitu:

- 
1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. Temperatur di Tempat Kerja (Suhu). Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.
3. Kelembaban di Tempat Kerja. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama anantara temperatur, kelembaban, kecepatan



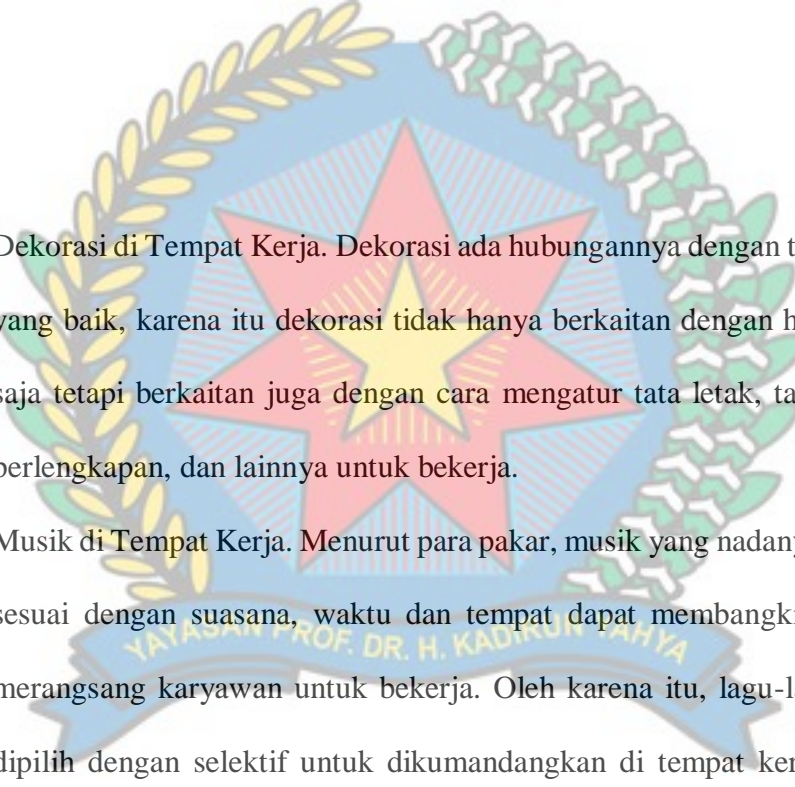
udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

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 tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mencapai pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
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,



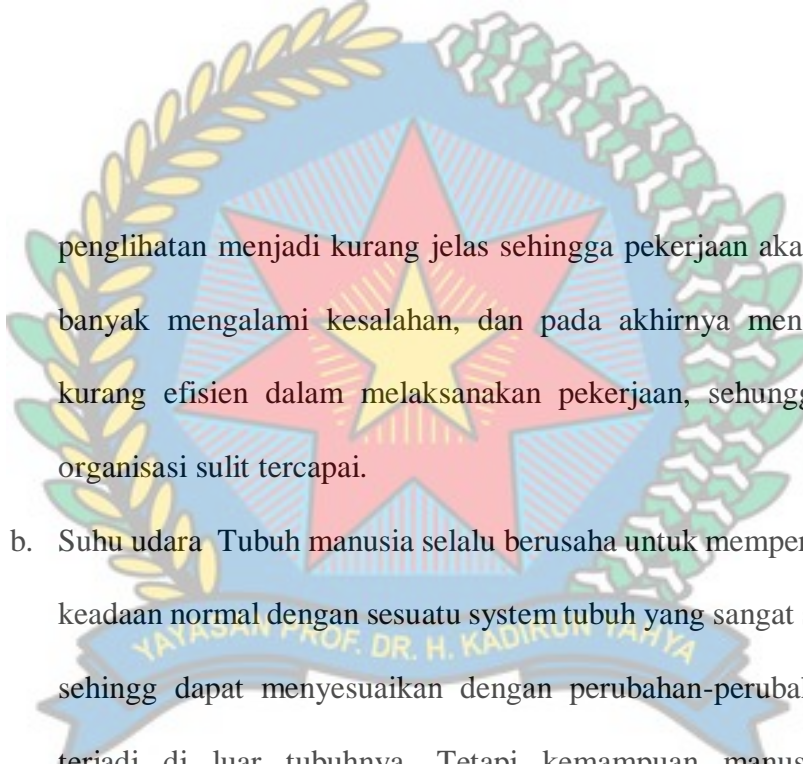
merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh seperti konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit.
7. Bau-bauan di Tempat Kerja. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
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. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

- 
9. Dekorasi di Tempat Kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil 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 karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
11. Keamanan di Tempat Kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

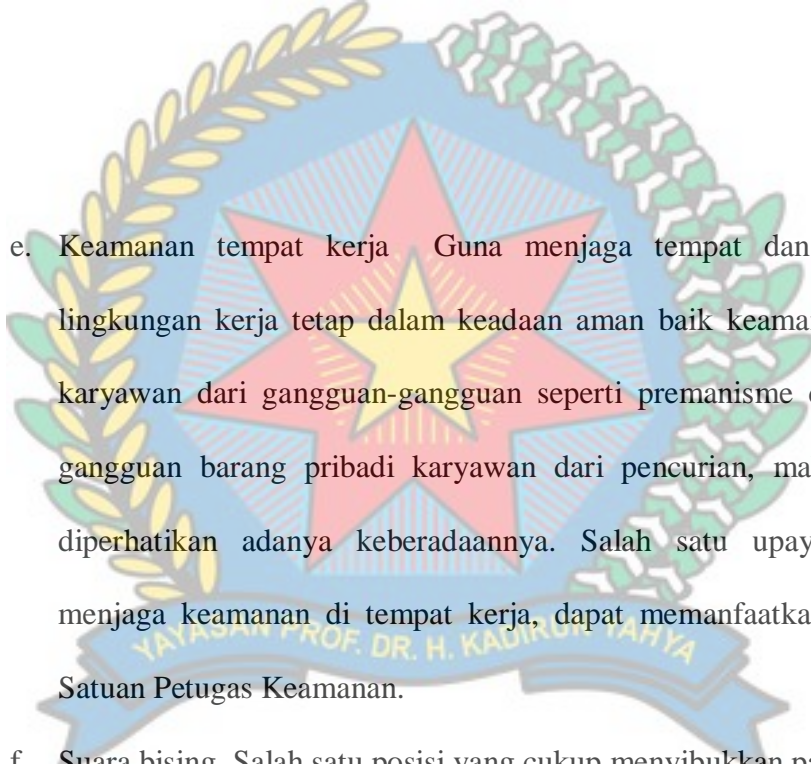
Menurut Rivai (2018:122) yang menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja meliputi:

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup:
 - a. Penerangan Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan



penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

- b. Suhu udara Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan sesuatu system tubuh yang sangat sempurna sehingga dapat menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuhnya. Tetapi kemampuan manusia untuk menyesuaikan diri inipun ada batasannya. yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan
- c. Sirkulasi udara Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- d. Aroma ruang kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman, pemakaian air conditioner yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja terhadap perasaan.

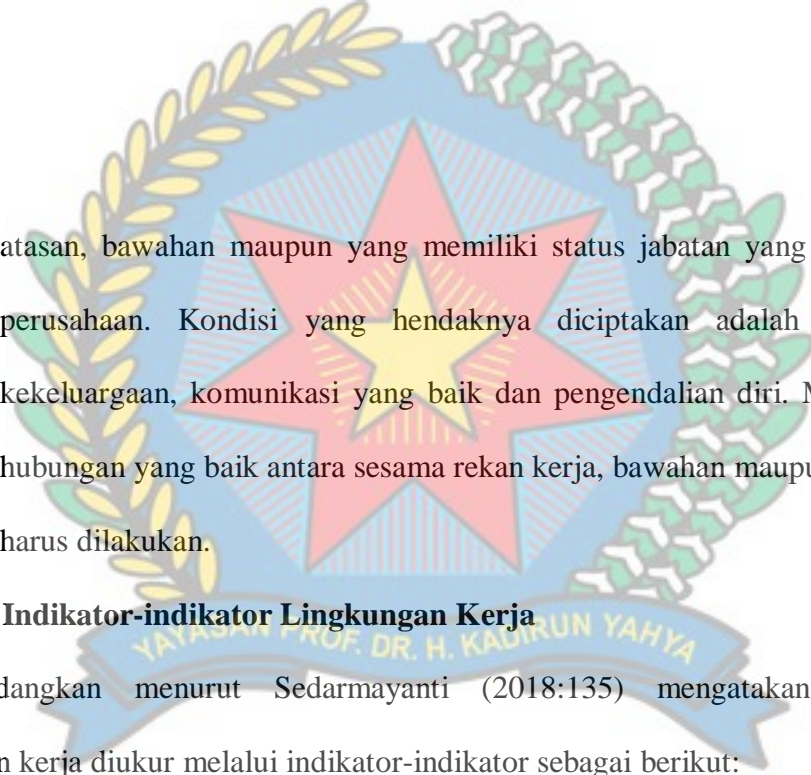


e. Keamanan tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik keamanan fisik karyawan dari gangguan-gangguan seperti premanisme dan juga gangguan barang pribadi karyawan dari pencurian, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

f. Suara bising Salah satu posisi 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 bisa menyebabkan kematian.

g. Warna dan dekorasi ruang 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. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat



atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan.

4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:135) mengatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Suasana Kerja Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.
2. Hubungan Dengan Rekan Kerja Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetapan tinggal didalam suatu organisasi adalah hubungan yang baik dan harmonis antara rekan kerja
3. Tersedianya Fasilitas Kerja Peralatan yang digunakan dalam mendukung kelancaran kerja yaitu peralatan kerja yang lengkap dan mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Menurut Sunyoto (2014:118) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan. Hubungan karyawan mengacu pada hubungan bersama antara para karyawan dalam suatu organisasi

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja. Dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu pula. Dengan tertanggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan hal ini barang tentu akan menimbulkan kerugian.
3. Peraturan kerja. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Perusahaan, yang di dalamnya memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan
4. Penerangan. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
5. Sirkulasi udara. Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh karyawan

E. Penelitian Terdahulu

Gambar 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Pramadita & Surya (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt PIn (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali	Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan	Kinerja	Regresi linier berganda	Analisis membuktikan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.
2	Hidayat & Taufiq (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan	Kinerja	Regresi linier berganda	Hasil pengujian hipotesa pertama yang menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PDAM

						Kabupaten Lumajang
3	Bentar, Purbangkoro, & Prihatini (2017)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember	Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan	Kinerja	Regresi linier berganda	Analisis membuktikan variable kepemimpinan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember
4	Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Syncrum Logistics	Motivasi dan Disiplin Kerja	Kinerja	Regresi linier berganda	hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics
5	Daspar (2020)	Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor	Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja	Kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
6	Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja	Kinerja	Regresi linier berganda	hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
7	Harahap & Tirtayasa (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja	Kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8	Novyanti (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja	Kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat

		Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah				disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9	Almustofa & Rahardja (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja	Kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Putra (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Power Semarang	Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja	Kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Penelitian Terdahulu

F. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan deskripsi dari preposisi pada hubungan antara variabel penelitian sebagai dasar pembentukan hipotesis. Kerangka konseptual yang baik secara teoritis menjelaskan aturan antar variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi Sumardjo & Priansa (2018:202). Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:66), dimana disebutkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Teori tersebut diperkuat oleh Handoko (2013:193), yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi,

kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Berdasarkan teori tersebut maka motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk kinerja pegawai.

Menurut Kasmi (2016:189), motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Kurangnya motivasi yang diberikan akan menjadikan kinerja yang tidak baik untuk itu Hotel Green Travelodge Bukitlawang tentunya harus memberikan motivasi yang baik untuk para karyawannya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Menurut Sutrisno (2017:85) Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan.

Disiplin merupakan awal dari sebuah penyatuan persepsi, visi, maupun misi seseorang sehingga yang dilakukan sesuai dengan prosedur atau tata tertib. Disiplin juga salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan maupun instansi. Maka tidak heran manajemen dari sebuah perusahaan membuat peraturan yang ketat tentang kedisiplinan ini. Disiplin juga berdampak baik bagi individu-individu yang menjalankannya, karena mampu memengaruhi pola pikir, tindakan, perilaku, dan kebiasaan. Menurut data yang ada karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang masih kurang disiplin dilihat dari seringnya karyawan terlambat dan kurang disiplin

juga dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan berpengaruh pada hasil kinerja yang baik, dan semakin rendahnya tingkat disiplin kerja yang dilakukan pegawai akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. menurut Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Saat lingkungan kerja diperhatikan dengan baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang nantinya dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dan akan mempengaruhi semangat kerja para karyawan.

Hal ini bisa dibentuk untuk jadi budaya didalam organisasi itu yang nantinya juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan didalam perusahaan. Lingkungan kerja yang positif juga akan memberikan dampak baik pada produktifitas karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang cukup mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik tentunya lingkungan kerja juga harus di perhatikan oleh Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

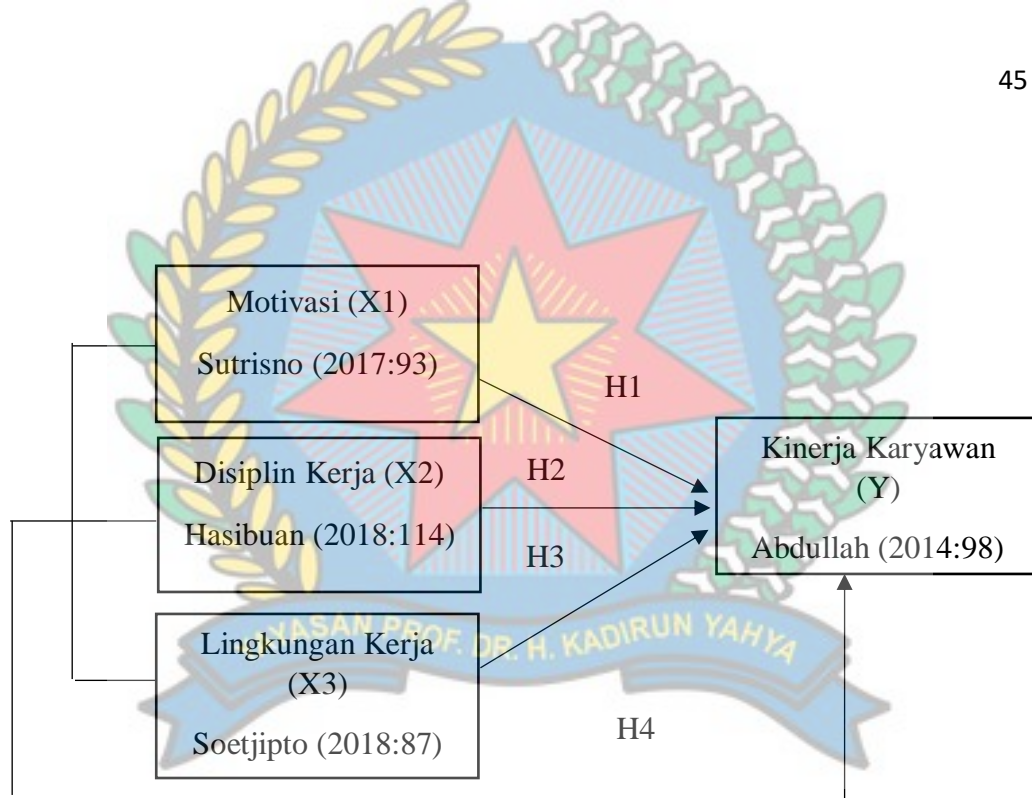
Menurut Sutrisno (2017:93) Motivasi adalah kemampuan untuk menarik karyawan dan organisasi untuk berhasil menciptakan kinerja yang baik, sesuai dengan keinginan dan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2018:114) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula

Menurut Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Abdullah (2014:98) kinerja adalah suatu prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi dari rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi yang dilaksanakan oleh pegawai dan pimpinan yang bekerja di instansi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari hubungan antara variabel independent dan variabel dependent diatas dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Pradigma Penelitian

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara penulis yang kebenarannya perlu di uji dan dibuktikan melalui riset penelitian, berkenaan dengan ini maka hipotesis yang di kemukakan adalah:

H1 : Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang

H2 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang

H3 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang

H4 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan relasional dan kuantitatif. Ketika suatu spesies diamati, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, tetapi meskipun kita melihatnya dari perspektif deskriptif, penelitian ini menggunakan pendekatan relasional. Menurut Sugiyono (2018:76) pendekatan gabungan adalah pertanyaan penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena yang ada, baik yang bersifat alami maupun buatan. Kasus dapat berupa bentuk, kegiatan, ciri, perubahan, hubungan, persamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya Sugiyono (2018:79). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian kuantitatif yang menggunakan data berupa angka untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas (terpengaruh) dan terikat (terpengaruh) Sugiyono (2018:80).

B. Defenisi Oprasional

Definisi operasional variabel penelitian adalah batas-batas atau sifat-sifat variabel penelitian, terutama yang relevan dengan pengukuran realitas, dan kinerja hal-hal sebagai batas-batas yang diamati oleh variabel. Peneliti memiliki sifat deterministik dan jeli untuk siap merespon dan dapat dipelajari oleh orang lain atau peneliti. Batasan kerja atau definisi dari variabel-variabel yang diteliti sebagai

motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Tabel 3.1.
Definisi Oprasional

NO	VARIABEL		INDIKATOR	Skala
1	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Mangkunegara, 2017:76)	1. Standar 2. Umpan balik 3. Alat atau sarana 4. Kompetensi 5. Peluang Wibowo (2014:82)	Linkert
2	Motivasi	Menurut (Mangkunegara, 2017:74), berpendapat bahwa “motivasi adalah kondisi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.	1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas 5. Usaha untuk maju Mangkunegara (2017:76)	Linkert
3	Disiplin Kerja	Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan (Agustini, 2019:71)	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan 4. Kesadaran kerja 5. Tanggung jawab Agustini (2019:73)	Linkert
4	Lingkungan Kerja	Menurut (Sedarmayanti, 2018:73) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.	1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara Sunyoto (2014:118)	Linkert

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1.Tempat

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang yang berlokasi di Green Travelodge, Jl. Orangutan, Bukit Lawang, Bohorok, Langkat Regency, North Sumatra 20852. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2022.

2. Waktu

Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Juni 2022 sampai bulan November 2022. Waktu penelitian dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 3.2.
Jadwal Penelitian

NO	KEGIATAN	2022				2022				2022				2022							
		Jun				Jul				Agu				Sep				Nov			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Penyusunan proposal																				
3	Bimbingan																				
4	Seminar Proposal																				
5	Perbaikan/ ACC proposal																				
6	Pengolahan data																				
7	Bimbingan																				
8	Sidang Meja Hijau																				

D. Teknik Pengambilan Sample

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang sebanyak 32 orang karyawan.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:81), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Hotel Green Travelodge Bukit Lawang yang berjumlah 32 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah “sampling jenuh”

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan faktor penting dalam penelitian karena berasal dari data yang diperoleh dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (interview)

Wawancara ialah melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang yaitu pada karawan tetap pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.

2. Studi dokumentasi

Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang ada diperusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta data yang ada dilokasi penelitian.

3. Koesioner (Angket)

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pasien/responden untuk dijawabnya Sugiyono (2018:90).

Dalam penelitian kuesioner (angket) yang digunakan sebagai metode utama untuk memperoleh data yang diberikan kepada karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang. Metode angket digunakan karena lebih praktis dan dapat dibagikan secara serentak kepada responden. Selain itu instrument atau angket dapat dijawab oleh responden menurut kemampuannya masing-masing dan bagi semua responden diberi pertanyaan yang sama dimana setiap Petanyaan mempunyai opsi dan juga bobot yaitu:

Tabel 3.3.
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validasi dan reabilitas yaitu :

1. Uji Validitas

Keabsahan laporan mengenai pokok laporan dibatasi pada jumlah tahun laporan dibuat (Siregar, 2016:146)

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N (\sum X^2) - (\sum X)^2 N (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total variabel untuk responden

Jika r hitung $>$ r tabel maka butir-butir instrumen dikatakan valid, sebaliknya

jika r hitung $<$ r tabel maka butir-butir instrumen dikatakan tidak valid

dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas dibantu dengan

menggunakan program SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Ini adalah arah situasi, untuk memastikan bahwa situasinya relatif konsisten.

Menurut Program SPSS, keandalan situasi sangat tinggi dan sangat penting.

Menurut alpha metode rumus yang digunakan Riduwan (2017:115):

$$r_{11} = \left\{ \begin{array}{c|c} K & \Sigma S_i \\ \hline K-1 & S_t \end{array} \right\}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Nilai Reliabilitas

ΣS_i = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

K = Jumlah item

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti reliabel sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak reliabel.

Dengan taraf signifikan 5%.

F. Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, dan perangkat lunak SPSS digunakan sebagai alat bantu. Alat komputer yang disebut SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) digunakan untuk mengevaluasi data secara statistik.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Analisis regresi dari bukti adalah studi tentang ketergantungan suatu variabel terikat (batas) pada satu atau lebih variabel bebas (batas). Untuk menghasilkan perkiraan berdasarkan nilai yang diketahui dari variabel independen untuk menentukan rata-rata keseluruhan atau nilai variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja sebagai variabel terikat dengan kinerja karyawan. Beberapa teknik analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

α = Konstanta Regresi

β_1 dan β_2 = Koefisien Regresi

ϵ = eror

2. Uji Asumsi Klasik

Uji klasik digunakan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan benar dalam estimasinya, tidak konsisten, dan konsisten. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan dari asumsi model klasik dengan pengujian normalitas, multikolinearitas, varians variabel, dan autokorelasi sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian standar bertujuan untuk mengetahui apakah suatu model regresi, satu variabel terikat, dan satu variabel bebas berdistribusi normal karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk menguji grafik probabilitas standar yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang tersedia dengan distribusi kumulatif dari data standar Ghozali (2018:145).

- a. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data terletak di sekitar diagonal dan searah dengan diagonal, atau jika histogram menunjukkan distribusi normal.

- b. Jika data menyebar dari diagonal dan/atau tidak searah diagonal, atau jika histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi sesuai dengan asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi Ghazali (2018:146). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Jika terdapat korelasi antara variabel bebas/bebas berarti variabel tersebut ada. Variabel orthogonal adalah variabel bebas, saling ortogonal, tidak ada korelasi antar variabel bebas.

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi

1. Mempunyai nilai Variance Inflation Vector (VIF) < 10
2. Mempunyai nilai tolerance $> 0,10$
3. Koefisien korelasi antar variable harus lemah (dibawah 0,05) jika korelasikuat terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat variansi varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi Ghazali (2018:144). Model regresi yang baik adalah model yang tidak memiliki varians variabel. adalah dengan melihat grafik antara estimasi variabel dependen (ZPRED) dan sisa limbah (SPRESID) dan SEBELUM sumbu Y. Estimasi sumbu Y dan X adalah residu yang dinormalisasi.

- a. Jika ada pola yang menghasilkan pola teratur (riak, lebar, lalu sempit), seperti titik, terjadi varians variabel.

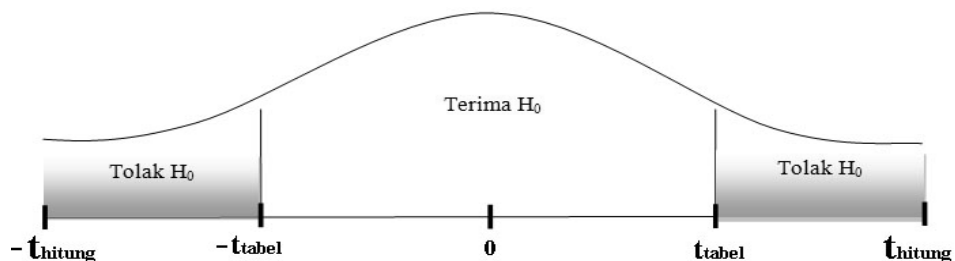
- b. Jika tidak ada pola yang jelas karena titik-titik berada di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, ini membuktikan bahwa tidak ada varian variabel.

3. Uji Hipotesis

Pembuktian adanya pengaruh variabel independen terhadap variable dependen maka dapat digunakan uji hipotesis sebagai berikut :

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan adalah :



Sumber: Sugiyono (2018)

Gambar 3.1. Uji T

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. $H_a : b_1 > 0$, artinya variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)
- b. Distribusi t dengan derajat kebebasan ($n-k$)
- c. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- d. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Ikhsan (2014:91).

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-k-l)}$$

Keterangan :

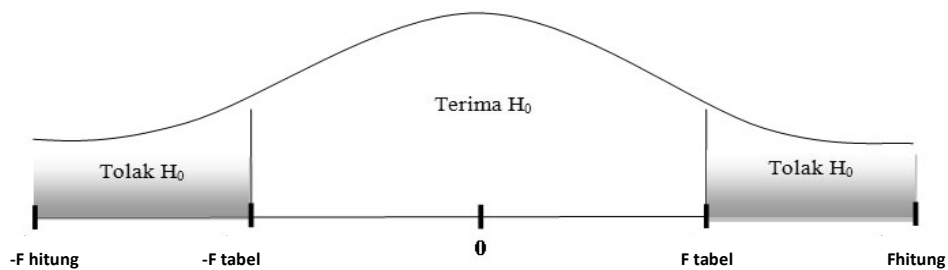
F = F hitung selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Banyaknya sampel

Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :



Sumber: Sugiyono (2018)

Gambar 3.2. Uji F

- $H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $H_a : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, yaitu terhadap variabel terikat.

c. Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

1. $F_h > F_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. $F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) terutama digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai (R^2) yang lebih besar (mendekati 1) berarti pengaruh variabel bebas juga dianggap kuat, dan jika (R^2) mendekati 0 (0), pengaruh variabel bebas yang dimiliki variabel tersebut juga dianggap kuat, itu juga tergantung akan menjadi lebih lemah.



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Hotel Green Travelodge Bukit Lawang

Hotel Green Travelodge Bukit Lawang adalah penginapan yang berada di tempat wisata bukit lawang. Hotel Green Travelodge Bukit Lawang memiliki total 15 kamar yang terdiri dari 3 jenis tipe kamar yaitu Deluxe budget room, Suite deluxe room, Mountain view room yang masing-masing kamar memiliki fasilitas seperti air conditioning, waterliter (pemasak air otomatis), tv set , bathroom (yang dilengkapi shower , handuk 2 set , dan peralatan mandi lengkap) serta dua pasang slipper (sandal) . Hotel Green Travelodge Bukit Lawang juga memiliki restaurant dan coffe shop Hotel Green Travelodge Bukit Lawang adalah lokasi yang ideal berliburan melepas kepenatan, Hotel Green Travelodge Bukit Lawang juga dilengkapi fasilitas Wi-fi yang tersedia diseluruh area hotel. hotel berada di lokasi yang strategis yang dekat dengan sungai, gunung lauser dan dekat juga dengan berbagai binatang yang ada di bukit lawang, yang dimana hal itu juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan karena akses yang dekat ke lokasi-lokasi yang diinginkan.

b. Visi dan Misi Hotel Green Travelodge Bukit Lawang

1. Visi

Menjadikan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang sebagai penginapan pilihan utama di wilayah Bukit Lawang

2. Misi

- a. Memanfaatkan manajemen mutu nasional dan pengembangan sumber daya manusia untuk menjaga dan meningkatkan mutu barang dan jasa sesuai dengan harapan konsumen.
- b. Hotel Green Travelodge Bukit Lawang harus dikembangkan sesuai dengan prinsip kelestarian lingkungan, dengan meningkatkan kualitas ekologi dan budaya.

2. Analisis Deskriptif

Teknik yang disebut analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau menjelaskan informasi yang telah dikumpulkan melalui survei. Gambaran keadaan objek penelitian, termasuk kondisi karyawan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan usia, akan dihasilkan dari temuan analisis. Respon kuesioner kemudian dievaluasi menggunakan skala Likert untuk sejumlah item.

a. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data tentang identitas diri dari 32 responden. Penyajian data tersebut akan memberikan gambaran mengenai jenis kelamin, usia, dan lama kerja karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang. Data disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentasi (%)
1	Laki-Laki	18	56.2
2	Perempuan	14	43.8
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 18 orang (43.8%) dan perempuan sebanyak 14 orang (56.2%). Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak kerja karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang adalah laki-laki dibandingkan perempuan.

2. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentasi (%)
1	SMP	5	15.6
2	SMA	25	78.1
3	S1	2	6.3
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu pendidikan SMP sebanyak 5 orang (15.6%), yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 25 orang (78.1%), yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 2 orang (6.3%). Dapat dilihat bahwa responden pendidikan SMA menjadi responden yang terbanyak.

3. Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentasi (%)
1	21-30 tahun	20	21.9
2	31-40 tahun	9	25.0
3	> 40 tahun	3	31.3
Total		32	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun dalam penelitian ini sebanyak 20 responden, kemudian dengan responden yang berusia < 31-40 tahun sebanyak 9, kemudiandengan responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 3. Jadi pada penelitianini didominasi oleh responden 21-30 tahun mendominasi daripadaresponden lainnya. Dalam hal ini responden yang berusia antara 21-30 tahun lebih banyak menjadi responden dalam penelitian ini.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh tiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dengan satu variabel dependen kinerja.

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel motivasi kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN MOTIVASI KERJA	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total
1	Saya memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan	10	12	10	0	0	32
2	Saya kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaan.	11	11	9	1	0	32
3	Gaji yang di berikan sesuai dengan pekerjaan	9	12	9	2	0	32
4	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya	21	4	4	0	3	32
5	Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan	11	14	6	1	0	32
6	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan	16	6	8	2	0	32
7	Saya menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor	4	14	10	4	0	32
8	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target perusahaan	15	13	4	0	0	32
9	Saya sangat berdedikasi dan melakukan pekerjaan dengan segenap kemampuan	19	11	2	0	0	32
10	Saya selalu merencanakan pekerjaan yang ingin saya kerjakan	11	14	6	0	1	32
Total		127	111	68	10	4	320
Rata-rata		23.0	20.1	12.3	1.8	0.8	

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan jawaban responden yang sangat menyetujui variable motivasi kerja yaitu sebesar 23.0, artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel disiplin kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN DISIPLIN KERJA	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total
1	Saya selalu hadir dan tidak pernah absen	9	8	10	4	1	32
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	15	3	8	2	4	32
3	Saya selalu mengenakan pakaian yang rapi dalam bekerja	12	12	5	3	0	32
4	Saya selalu menati peraturan yang ada	14	2	13	0	3	32
5	Saya tidak pernah absen dalam bekerja	13	7	9	2	1	32
6	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal	17	4	7	2	2	32
7	Karyawan sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi	24	6	1	1	0	32
8	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tanpa paksaan	13	10	4	5	0	32
9	Saya mempertanggung jawabkan apa yang saya kerjakan	17	4	6	5	0	32
10	Saya tidak pernah mangkir dari pekerjaan	16	12	11	3	0	32
Total		150	68	74	27	11	306
Rata-rata		27.2	12.3	13.4	4.9	2.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan jawaban responden yang sangat menyetujui variable disiplin kerja yaitu sebesar 27.2, artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel lingkungan kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total
1	Karyawan merasa tenang dengan keadaan tempat bekerja	13	7	11	1	0	32
2	Karyawan memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya	18	6	6	1	1	32
3	Karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara nyaman	18	12	1	1	0	32
4	Suasana tempat bekerja yang tenang dapat meningkatkan konsentrasi karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya	20	4	6	0	2	32
5	Saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan kelompok /tim untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama	15	6	10	0	1	32
6	Kerjasama antar unit atau bagian dalam satu organisasi untuk tujuan yang sama	13	4	11	4	0	32
7	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik	13	5	8	4	2	32
8	Penerangan yang ada (sinar matahari) di tempat kerja sudah membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	15	2	4	1	0	32
9	Lingkungan tempat kerja sudah memiliki sirkulasi udara yang cukup baik	22	7	2	1	0	32
10	Karyawan merasa aman dengan lingkungan kerja yang nyaman serta tempat kerja yang baik dengan udara yang segar	15	11	2	2	2	32
Total		162	64	61	15	8	310
Rata-rata		29.4	11.6	11.0	2.7	1.4	

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan jawaban responden yang sangat menyetujui variable lingkungan kerja yaitu sebesar 29.4, artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

4. Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7
Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN KINERJA	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total
1	Karyawan dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan	15	8	9	0	0	32
2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	11	10	9	1	1	32
3	Saya diberikan tugas sesuai dengan kemampuan saya	17	15	0	0	0	32
4	Saya mendapatkan insentif setelah mmelakukan menyelesaikan tugas	23	5	1	0	3	32
5	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat	19	7	6	0	0	32
6	Saya melakukan pekerjaan dengan semangat yang tinggi	24	5	3	0	0	32
7	Saya selalu disiplin dalam mengerjakan sesuatu	12	10	9	1	0	32
8	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan	11	5	11	3	2	32
9	Saya selalu mengikuti instruksi atasan	11	6	10	4	1	32
10	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)	17	9	4	1	1	32
Total		160	80	62	10	8	320
Rata-rata		29.0	14.5	11.2	1.8	1.4	

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan jawaban responden yang sangat menyetujui variable kinerja yaitu sebesar 29.0, artinya variabel kinerja memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

B. Pembahasan

1. Pengujian Kualitas Data

Setelah melakukan pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, selanjutnya dilakukan uji kualitas data dari data yang diperoleh tersebut. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Melalui pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk pengujian selanjutnya atau tidak.

a. Uji Validitas

Pengujian instrumen yang valid untuk dijadikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Dikatakan valid apabila dapat mengukur sesuatu yang akan diteliti. Yang dilakukan dalam uji validitas ini dilihat dari nilai koefisien korelasi produk moment dari skor setiap butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom r_{hitung} . Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dapat dinyatakan valid dengan menggunakan rumus ($df = n - k/32 - 2 = 30$). Telah diketahui nilai r_{tabel} pada penelitian ini 0,300. Jika dari data yang diperoleh semua nilai koefisien lebih besar dari 0,300 maka data tersebut dapat dinyatakan valid. Sebaliknya, jika dari data yang diperoleh nilai koefisien lebih kecil 0,349 maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

1. Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Berikut ini merupakan hasil data validitas dari variabel motivasi kerja yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8
Variabel Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36,84	17,039	,496	,638
X1.2	36,84	17,297	,397	,654
X1.3	36,97	18,289	,440	,682
X1.4	36,59	15,410	,396	,657
X1.5	36,75	17,871	,452	,662
X1.6	36,72	17,757	,459	,681
X1.7	37,28	18,660	,404	,688
X1.8	36,50	17,290	,548	,635
X1.9	36,31	18,931	,606	,771
X1.10	36,78	17,273	,678	,757

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dari seluruh pernyataan lebih besar dari 0,300. Sehingga berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa dari 10 (sepuluh) butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner motivasi kerja (X1) dapat dinyatakan valid dan layak digunakan.

2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan hasil data validitas dari variabel disiplin kerja yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Variabel Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35,72	37,370	,662	,781
X2.2	35,63	35,339	,604	,787
X2.3	35,31	42,286	,463	,812
X2.4	35,59	36,830	,590	,788
X2.5	35,44	39,415	,507	,798
X2.6	35,34	42,684	,410	,833
X2.7	34,69	44,802	,465	,818
X2.8	35,38	38,435	,602	,788
X2.9	35,31	37,448	,621	,785
X2.10	35,69	40,351	,577	,793

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dari seluruh pernyataan lebih besar dari 0,300. Sehingga berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa dari 10 (sepuluh) butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner disiplin kerja (X1) dapat dinyatakan valid dan layak digunakan.

3. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Berikut ini merupakan hasil data validitas dari variabel lingkungan kerja yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10
Variabel Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	37,47	30,322	,456	,766
X3.2	37,25	28,129	,593	,748
X3.3	37,00	30,516	,626	,754
X3.4	37,22	29,854	,477	,778
X3.5	37,41	28,830	,541	,755
X3.6	37,66	30,749	,422	,784
X3.7	37,75	29,548	,436	,787
X3.8	37,19	31,125	,465	,767
X3.9	36,91	32,410	,448	,778
X3.10	37,38	27,081	,617	,743

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dari seluruh pernyataan lebih besar dari 0,300. Sehingga

berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa dari 10 (sepuluh) butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner lingkungan kerja (X1) dapat dinyatakan valid dan layak digunakan.

4. Uji Validitas Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan hasil data validitas dari variabel kinerja yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11
Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37,50	18,000	,445	,587
Y2	37,78	17,854	,470	,603
Y3	37,16	18,330	,614	,567
Y4	37,28	18,015	,471	,634
Y5	37,28	17,628	,446	,569
Y6	37,03	19,451	,439	,609
Y7	37,66	17,459	,399	,575
Y8	38,06	18,448	,520	,649
Y9	38,00	16,774	,421	,591
Y10	37,44	17,415	,431	,588

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dari seluruh pernyataan lebih besar dari 0,300. Sehingga berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa dari 10 (sepuluh) butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner kinerja (X1) dapat dinyatakan valid dan layak digunakan.

b. Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Nilai reliabilitas ditentukan oleh nilai α . Apabila nilai $\alpha > 0,6$, maka kuesioner tersebut dinilai reliabel.

Tabel 4.12
Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,786	10

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,816	10

Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,785	10

Kinerja Karyawan(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,723	10

Sumber: Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $\geq 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap vaiabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

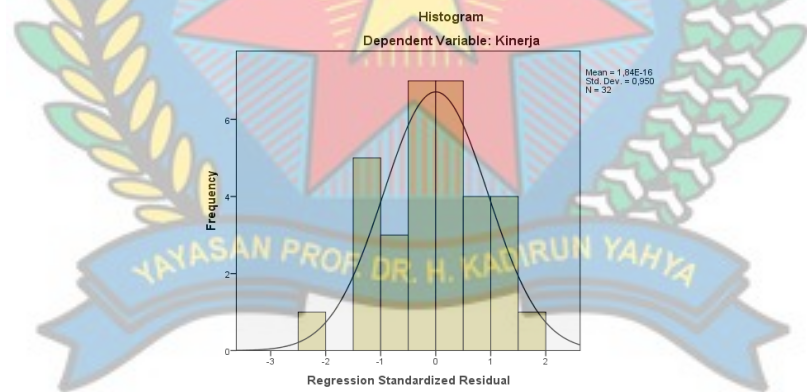
2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan penulis benar-benar layak digunakan atau tidak. Data yang didapatkan dari penyebaran kuisioner selanjutnya akan dilakukan pengujian asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi. Variabel dependen dari independen memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

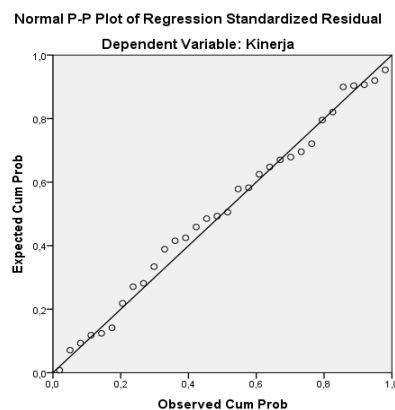


Sumber : Data Penelitian Diolah

Gambar 4.1

Kurva Histogram Normalitas

Dari gambar histogram hasil uji normalitas kinerja guur diatas dapat diketahui bahwa data telah berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji normalitas pada gambar grafik histogram diatas mempunyai bentuk pola seperti lonceng dan berada di tengah-tengah. Kemudian uji normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot sebagai berikut:



Sumber : Data Penelitian Diolah

Gambar 4.2

Uji Normalitas P-plot Standardized

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa data terdistribusi secara normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati garis normalnya. Sementara itu, jika titik-titik menjauhi atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka

hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal. Dengan melihat tampilan grafik dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat juga dilakukan pengujian lain dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Sminov*. Kriteria pengambilan keputusan uji *Kolmogorov Smirnov* ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel.4.13
Normalitas data dengan Uji Kolmogrov-Smirnov Test One Sample

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95686719
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,058
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Penelitian Diolah

Apabila nilai residual Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan hasil yang didapatkan berdasarkan tabel diatas sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*. Diketahui bahwa hasil nilai signifikansi uji tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dari uji *Kolmogorov-*

Smirnov yang telah dilakukan, dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan telah terdistribusi secara normal dan memenuhi kriteria untuk digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya > 0,1 atau 10 %, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil output perhitungan uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi_Kerja	.806	1.241
	Disiplin_Kerja	.881	1.135
	Linkungan_Kerja	.890	1.123

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF 1.241, variabel disiplin kerja memiliki VIF 1.135, variabel lingkungan kerja memiliki VIF 1.123. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada ketiga variabel tersebut karena nilai VIF < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual, dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas.



Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	20,431	5,992		3,410	,002
	Motivasi_Kerja	,381	,136	,379	2,806	,009
	Disiplin_Kerja	,360	,086	,540	4,185	,000
	Lingkungan_Kerja	,205	,099	,267	2,077	,047

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 20,431 + 0,381 X_1 + 0,360 X_2 + 0,205 X_3$ Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- a. Konstanta = 20,431. Jika variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja akan meningkat sebesar 20,431.
- b. Koefisien Motivasi X1 Nilai koefisien motivasi sebesar 0,381. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,381.
- c. Koefisien Disiplin Kerja X2 Nilai koefisien disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 0,360. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,360.
- d. Koefisien Lingkungan Kerja X3 Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,205. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,205.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas produk, harga, promosi dan tempat terhadap variabel terikat yaitu kepuasan nasabah maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	20,431	5,992		3,410	,002
	Motivasi_Kerja	,381	,136	,379	2,806	,009
	Disiplin_Kerja	,360	,086	,540	4,185	,000
	Lingkungan_Kerja	,205	,099	,267	2,077	,047

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 32$ responden responden dimana $df = n - k = 32 - 3 = 29$ sehingga dapat diperoleh nilai koefisien = 2,045 pada signifikan 0.05.

1. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh thitung (2.806) > ttabel (2,045) dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

2. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh thitung (4.185) > ttabel (2,045) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

3. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh thitung (2.077) > ttabel (2,045) dengan nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 24 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387,840	3	129,280	13,356	,000 ^b
	Residual	271,035	28	9,680		
	Total	658,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja
Sumber : Data Penelitian Diolah

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada = 13,356 pada signifikan 0.00. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 32$ responden dimana $df (1) = n - k = 32 - 4 = 28$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien = 2.95 pada signifikan 0.05.

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai Fhitung (13,356) > Ftabel (2,95) dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,689	,645	3,111

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,689, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.

Hal ini berarti bahwa kinerja sebesar 68,9% dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 31,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya komitmen kerja, kompensasi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas mengenai bauran pemasaran (motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh t_{hitung} (2,806) > t_{tabel} (2,045) dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

Sehingga dengan demikian, bahwa motivasi kerja yang terjadi di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang sesuai dengan yang diharapkan karyawan yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak hotel harus lebih meningkatkan motivasi terhadap karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Salah satunya ialah

penelitian yang dilakukan oleh (Pramadita & Surya, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh t_{hitung} (4.185) > t_{tabel} (2,045) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

Sehingga dengan demikian, bahwa disiplin kerja yang terjadi di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang sesuai dengan yang diharapkan karyawan yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak hotel harus lebih meningkatkan ataupun mempertahankan kedisiplinan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh (Bentar, Purbangkoro, & Prihatini, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} (2.077) > t_{tabel} (2,045) dengan nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja

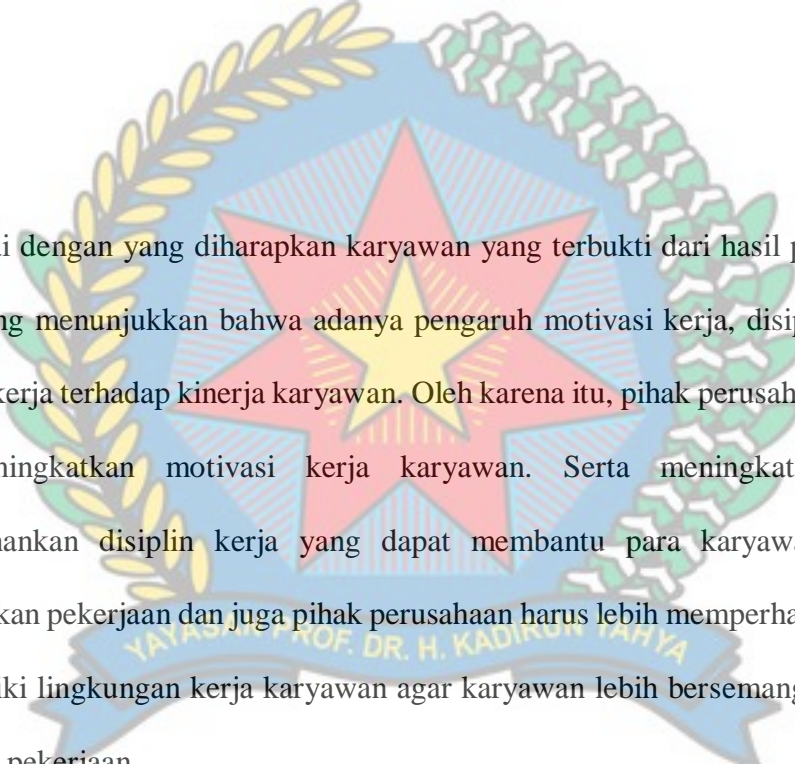
Sehingga dengan demikian, bahwa lingkungan kerja yang terjadi di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang agar lebih diperhatikan dan di tata ulang sesuai yang diharapkan karyawan yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak hotel harus lebih memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja di sekitar agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F_{hitung} (13,356) > F_{tabel} (2,95) dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.

Artinya motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena jika motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan baik maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan. Sehingga dengan demikian, bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang terjadi di Hotel Green Travelodge Bukit Lawang

The logo is a circular emblem with a blue outer ring containing yellow and green leaves. Inside the ring is a red five-pointed star with a yellow center. Below the star is a blue banner with the text 'YAYASAN PROF. DR. H. KADIKUN YAHYA' in yellow capital letters.

tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan. Serta meningkatkan dan mempertahankan disiplin kerja yang dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan pekerjaan dan juga pihak perusahaan harus lebih memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan.



BAB 5
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Analisis motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang. Responden pada penelitian ini berjumlah 32 responden, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan $t_{hitung} (2.806) > t_{tabel} (2,045)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan demikian maka motivasi kerja mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.
2. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja dengan $t_{hitung} (4.185) > t_{tabel} (2,045)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan demikian maka disiplin kerja dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki dampak negatif pada kinerja. dengan $t_{hitung} (2.077) > t_{tabel} (2,045)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan demikian maka lingkungan

kerja dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang.

4. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Hotel Green Travelodge Bukit Lawang. Dengan nilai F_{hitung} (13.356) > F_{tabel} (2,95) dengan tingkat signifikansi 0,000. Selanjutnya nilai R Square yaitu sebesar 0,689 atau 68,9% yang artinya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 68,9%, sedangkan sisanya 31,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya komitmen kerja, kompensasi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

B. Saran

Adapun saran dari penelitian ini untuk Hotel Green Travelodge Bukit Lawang adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.
2. Dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan hotel, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pihak hotel.

- 
3. Pihak hotel hendaknya perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Hotel dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Hotel perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.
- .



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Perss.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (1st ed.). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (2017). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen" Tinjauan Filosofis dan Praktis* (1st ed.). Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Riduwan, S. (2017). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi Dan Bisnis* (4th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sangadji, E. M., & Sopiah, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Reflika Aditama.
- Siregar, S. (2016). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian dilengkapi Perhitungan Manual & Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Kencana.
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sondang, P. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- 
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia: Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Almustofa, R., & Rahardja, E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta). UNIDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Syncrum Logistics. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79–98.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1), 11–20.
- Pramadita, G., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *UNUD, Bali*, 4(8), 2301–2317.
- Putra, N. P. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Power Semarang. *Jurnal Indonesia Power Semarang*, 3(1), 1–15.