

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL PURI KHATULISTIWA BANDUNG

[Ridma Meltareza](#)^{1*}, [Agam Dwi Permana](#)²

¹Ilmu Komunikasi, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

²Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

*Email : ridma.meltareza@inaba.ac.id , agamdwi.permana@gmail.com

Diterbitkan oleh Akademi Pariwisata NHI Bandung

Info Artikel

Diterima :

Diperbaiki :

Disetujui :

ABSTRAK

Peran manajemen sumber daya manusia dapat terlihat baik apa bila perusahaan mengupayakan karyawan untuk memberikan dampak positif bagi perusahaan serta memiliki Kinerja yang produktif. Pada hotel Puri Khatulistiwa periode 2019-2021 mengalami penurunan yang dipengaruhi oleh beberapa variabel dalam tingkat kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi yang berjumlah 40 orang atau teknik sensus. Teknis analisis data menggunakan uji analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji linieritas, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Analisis deskriptif menyatakan Kinerja Karyawan masuk kedalam kategori Baik, Motivasi Kerja masuk kedalam kategori Cukup, Disiplin Kerja masuk kedalam kategori Cukup, Lingkungan Kerja Fisik masuk kedalam kategori Cukup Nyaman.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja

ABSTRACT

The role of human resource management can look good if the company strives for employees to have a positive impact on the company and have productive performance. Puri Khatulistiwa hotel, 2019-2021 experienced a decline that was influenced by several variables in employee performance levels. The method used in this research is a quantitative method with a descriptive. Sampling by taking the entire population of 40 people or census techniques. Data analysis techniques used descriptive analysis tests, classic assumption tests consisting of normality tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, linearity tests, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, and the coefficient of determination. The results showed that the descriptive analysis stated that Employee Performance was in a Good category, Work Motivation was in the Enough category, Work Discipline was in the Enough category, and Physical Work Environment was in the Fairly Comfortable category.

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

Pendahuluan

Dalam sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia mereka dengan sebaik mungkin. Untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik maka di perlukan sistem manajemen yang baik pula, peran manajemen yaitu seni untuk mencapai tujuan dengan mempengaruhi orang lain. Peran manajemen sangat dibutuhkan untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan.

Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan yang ditujukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaanstrategis suatu organisasi (Moehariono2012).

Kualitas layanan yang baik dibutuhkan rasa nyaman, dan penghargaan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut teori hierarki kebutuhan, dalam teori 2 tersebut mengungkapkan bahwa seseorang dapat mengaktualisasi diri jika lima kebutuhan utamanya sudah terpenuhi, yakni kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa memiliki, akan harga diri, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Karyawan yang memiliki kenyamanan dalam organisasi dapat menumbuhkan motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dengan begitu karyawan memiliki motivasi yang kuat dalam organisasinya dan dapat memberikan kontribusi untuk perusahaannya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan bahan evaluasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang sering luput dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Berangkat dari pertimbangan tersebut maka penelitian ini memiliki urgensi agar dapat segera di implementasikan dan bermanfaat untuk peningkatan kinerja karyawan khususnya dalam industri perhotelan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui dalam penilaian kinerja karyawan di Hotel Puri Khatulistiwa penurunan kinerja pada kurun waktu satu periode 3 terakhir. Penurunan kinerja Hotel Puri Khatulistiwa dapat di lihat dapat di lihat dari tabel berikut

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Puri Khatulistiwa Tahun 2019, 2020, 2021

Karyawan	Penilaian Kinerja		
	2019	2020	2021
Karyawan 1	4	4	3
Karyawan 2	4	4	3
Karyawan 3	4	4	3
Karyawan 4	4	4	3
Karyawan 5	5	4	4
Karyawan 6	4	4	3
Karyawan 7	3	2	2
Karyawan 8	4	3	3
Karyawan 9	4	3	3
Karyawan 10	4	3	3
Karyawan 11	4	3	3

Karyawan	Penilaian Kinerja		
	2019	2020	2021
Karyawan 12	4	3	3
Karyawan 13	5	4	4
Karyawan 14	-	3	2
Karyawan 15	4	3	2
Karyawan 16	4	3	2
Karyawan 17	4	4	3
Karyawan 18	4	3	3
Karyawan 19	4	3	3
Karyawan 20	5	4	4
Karyawan 21	4	3	2
Karyawan 22	3	2	2
Karyawan 23	4	2	2
Karyawan 24	4	3	3
Karyawan 25	4	3	3
Karyawan 26	4	4	3
Karyawan 27	3	2	2
Karyawan 28	5	4	4
Karyawan 29	3	2	2
Karyawan 30	3	3	2
Karyawan 31	3	2	2
Karyawan 32	4	3	3
Karyawan 33	4	3	3
Karyawan 34	3	2	2
Karyawan 35	-	3	2
Karyawan 36	3	3	2
Karyawan 37	3	2	2
Karyawan 38	3	3	2
Karyawan 39	4	3	2
Karyawan 40	4	3	3

Sumber: HRD Puri Khatulistiwa 2022

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat table kinerja di atas bahwa terdapat penurunan kinerja di Hotel Puri Khatulistiwa dari periode 2019, 2020, dan periode 2021. Penilaian kinerja karyawan diperoleh dari nilai rata-rata semua indikator penilaian yang terdiri dari tanggung jawab, sikap terhadap atasan, kerja sama, pengetahuan, dan inisiatif. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada skala penilaian yang digunakan oleh perusahaan. Terlihat pada table 2 berikut:

Tabel 2. Skala Penilaian Kinerja Hotel Puri Khatulistiwa

Nilai	Keterangan
5	Sangat Tinggi
4	Baik
3	Cukup
2	Butuh Pengembangan
1	Tidak Memadai

Dalam wawancara dan pengamatan yang peneliti lakukan pada karyawan Hotel Puri Khatulistiwa pada bulan Oktober 2021, observasi yang peneliti lakukan yaitu peneliti sebagai pengamat untuk mengetahui serta menganalisis mengenai tema penelitian yang akan dilakukan pada wawancara langsung dan data yang dilakukan kepada sepuluh orang karyawan Hotel Puri Khatulistiwa maka di dapatkan hasil bahwa diduga bahwa, rendahnya motivasi karyawan menjadi salah satu faktornya. Hal ini di buktikan pada objek yang peneliti teliti bahwa masih banyak karyawan yang kurang bersemangat kerja, mengobrol saat waktu kerja dan terlihat oleh pengunjung, kurangnya tanggung jawab karyawan saat melakukan tugasnya. Selain itu, hasil wawancara dari sepuluh orang karyawan bahwa rendahnya motivasi kerja menurun semenjak COVID-19 melanda dunia yang menyebabkan PHK masal, sehingga mereka menjadi kurang percaya diri dikarenakan dirasa PHK dapat terjadi kapanpun.

Tabel 3. Hasil Pra-Kuisisioner Motivasi Kerja pada Hotel Puri Khatulistiwa

No	Pertanyaan	ya	%	tidak	%
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi	6	60%	4	40%
2	Saya sangat senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman dan aman	8	80%	2	20%
3	Adanya hubungan komunikasi dan interaksi yang baik antara saya dengan atasan, serta dengan rekan kerja yang lainnya	9	90%	1	10%
4	Pemimpin dan rekan kerja memberikan pujian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	1	10%	9	90%
5	Pemimpin memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawan	4	40%	6	60%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas didapat dari hasil pra-kuisisioner yang disebar kepada sepuluh karyawan secara acak dapat disimpulkan bahwa mendapat nilai terendah pada Pemimpin dan rekan kerja memberikan pujian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan dan nilai tertinggi Adanya hubungan komunikasi dan interaksi yang baik antara saya dengan atasan, serta dengan rekan kerja yang lainnya

Selain motivasi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Usman (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap integritas pekerjaan sehari-hari seorang karyawan.

Tabel 4. Hasil Pra-kuisisioner Lingkungan Kerja Fisik pada Hotel Puri Khatulistiwa

Bulan	Absensi Karyawan			
	Hari Kerja	Jumlah Karyawan Dalam Sebulan	Jumlah Karyawan Terlambat	Presentase Keterlambatan
Januari	25	1000	105	11,80%
Februari	22	880	64	8,20%
Maret	25	1000	132	14,80%
April	24	960	96	11,20%
Mei	25	1000	119	13,40%
Juni	24	960	84	9,80%
Juli	25	1000	64	7,20%
Agustus	25	1000	193	21,70%
September	24	960	163	19,10%
Oktober	25	1000	130	14,60%
November	24	960	67	7,90%
Desember	25	1000	85	9,60%
Rata-rata	24,4	976	111	12,40%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan table 4 di atas dapat dilihat dari 40 karyawan masih terdapat karyawan yang tidak disiplin terkait tentang tingkat ketepatan waktu masuk kerja karyawan yang rata-rata keterlambatan dalam satu tahun berada di 12,4% dan pada bulan agustus mencapai titik tertinggi dengan 21,7% tingkat presentase ketepatan waktu masuk kerja dalam 1 bulan dan hal tersebut dapat berpengaruh pada shift sebelumnya, dan diduga bahwa menurunnya disiplin dalam bekerja berkurang karena pada bulan tersebut menjadi titik terendah tingkat kunjungan hotel.

Selain disiplin, lingkungan kerja fisik kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Aurelia Potu (2013), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja mau fisik maupun non fisik dimana pegawai melakukan aktifitas pekerjaannya sehari-hari.

Tabel 5. Hasil Pra-kuisisioner Lingkungan Kerja Fisik pada Hotel Puri Khatulistiwa

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Penerangan yang berasal dari lampu dan sinar matahari mendukung penyelesaian pekerjaan	6	60%	4	40%

2	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik	6	60%	4	40%
3	Saya dapat berkoensentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	2	20%	8	80%
4	Warna ruangan saya berwarna yang membuat suasana dapat menenangkan hati	4	40%	6	60%
5	Saya merasa tidak nyaman karena ruang kerja saya terasa panas, sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja	2	20%	8	80%
6	Saya merasa nyaman karena ruangan kerjasaya dan fasilitas pendukung (seperti toilet dan tempat sholat) terasa bersih	3	30%	7	70%
7	Perusahaan telah menyediakan peralatan yang lengkap dan canggih (Terbaru) untuk mendukung aktivitas karyawan	4	40%	6	60%

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan table 5 di atas didapat dari pra-kuesioner yang disebar kepada sepuluh karyawan secara acak mendapat hasil bahwa terdapat dua indikator yang menapat penilaian terkecil yaitu penerangan dan warna ruangan serta sirkulasi udara dan nilai tertinggi yaitu kebisingan, sehingga diduga bahwa tingkat pencahayaan dari ruang kerja serta kebersihan dapat mempengaruhi suasana yang nyaman dan membuat semangat dalam melakukan pekerjaan.

Metode

Menurut Sugiyono (2017:2), penelitian merupakan “Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dan metode verifikatif dengan menggunakan metode penelitian mendeteksi adanya hubungan yang signifikan antar variabel yang diteliti Penjelasannya akan lebih jelas.

Menurut Sugiyono (2012:11), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara satu dengan variable lain.” Sedangkan penelitian verifikatif menurut Arikunto (2011:8) “Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan.”

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi survei, yaitu penelitian dengan cara observasi langsung di lapangan yang akan dilakukan terhadap sampel populasi besar dan kecil untuk mengetahui hubungan antar variabel, dengan menggunakan kuesioner sebagai data primer. alat pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2012:7) penelitian survey adalah “Penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.”

Metode ini akan digunakan dalam penelitian yang akan diarahkan pada masalah di Hotel Puri Khatulistiwa, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel-tabel distribusi frekuensi, hal ini untuk mengetahui data yang dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang terkait dengan Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) dan Kinerja (Y).

Hasil dan Diskusi

Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan regresi ganda. Fungsinya yaitu untuk pemeramalan nilai variabel terikat (Y) jika variabel bebas minimalnya berjumlah dua atau lebih. Analisis regresi ganda ialah adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat Riduwan (2015:155).

Analisis regresi berganda dapat dihitung dengan cara komputer dengan program SPSS dan ada juga dengan cara manual yaitu menghitung menggunakan kalkulator. Mengingat dalam penelitian ini variabel x memiliki empat predicator, maka digunakan persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Nilai konstanta

b = Parameter koefisien regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja Fisik

e = Error

Dalam penelitian ini, penulis melakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

$$Y = 21.971 + 2.692x_1 + 0.063x_2 - 2.292x_3$$

Dari persamaan regresi linier diatas, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bertanda positif 21.971, Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan apabila variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan kerja fisik (X3) tidak ada perubahan atau sama dengan 0 maka Kinerja karyawan (Y) akan bernilai 21.971.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai positif sebesar 2.692. Hal ini menunjukkan jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 2.692 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0.063. Hal ini menunjukkan jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.063 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) yaitu sebesar - 2.292. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan. Hal ini artinya jika variabel Lingkungan Kerja Fisik mengalami kenaikan 1, maka sebaliknya variabel Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar -2.292. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Analisis koefisien korelasi secara parsial menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 26 diperoleh hasil berikut:

Tabel 6.
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Parsial

		Motivasi	Disiplin	Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.383*	.917**	.329*
	Sig. (2-tailed)		.015	.000	.038
	N	40	40	40	40
Disiplin	Pearson Correlation	.383*	1	.351*	.178
	Sig. (2-tailed)	.015		.027	.272
	N	40	40	40	40
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	.917**	.351*	1	.070
	Sig. (2-tailed)	.000	.027		.669
	N	40	40	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	.329*	.178	.070	1
	Sig. (2-tailed)	.038	.272	.669	
	N	40	40	40	40

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai koefisien korelasi antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,329. Hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang lemah antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, ini sesuai dengan table 4.52 tentang interpretasi koefisien korelasi bila berada pada interval antara 0,20 – 0,399 maka hubungannya lemah. Nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,178. Hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang lemah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, ini sesuai dengan tabel 4.52 tentang interpretasi koefisien korelasi bila berada pada interval antara 0,00 – 0,199 maka hubungannya sangat lemah. Nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja Fisik (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,070. Hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang lemah antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan, ini sesuai dengan

tabel 4.52 tentang interpretasi koefisien korelasi bila berada pada interval antara 0,00 – 0,199 maka hubungannya sangat lemah.

Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Analisis koefisien korelasi secara parsial menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 26 diperoleh hasil berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.668	.447	.401	3.629	.447	9.690	3	36	.00

Berdasarkan tabel 7 di atas, hasil perhitungan koefisien korelasi berganda adalah sebesar 0,668. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan kerja fisik (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk kriteria Kuat yang berada pada interval 0,60 – 0,799.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi secara parsial menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 26 diperoleh hasil berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Pengaruh Antar Variable	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,329	53,8
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,178	1,1
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	0,07	-10,1

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa:

1. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,8% sisanya 46,2% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak di masukan dalam penelitian.
2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,1% sisanya 98,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak di masukan dalam penelitian.
3. Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan sebesar -10,1% Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi secara simultan menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26 diperoleh hasil berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.668	.447	.401	3.629	.447	9.690	3	36	.00

Berdasarkan tabel 9 diketahui R- Square adalah sebesar 0,447 hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik adalah 44,7% sisanya 55,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan interpretasi tersebut, maka tampak bahwa nilai R-Square adalah antara 0 sampai dengan 1.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Khatulistiwa

Berdasarkan hasil penelitian dari uji regresi menyebutkan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 2.692. Hasil ini diperkuat dengan analisis data, nilai koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,329. Hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang lemah antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, ini sesuai dengan tabel di atas tentang interpretasi koefisien korelasi bila berada pada interval antara 0,2 – 0,399 maka hubungannya lemah. Lalu dalam koefisien determinasi parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,8% sisanya 46,2% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Khatulistiwa

Berdasarkan hasil penelitian dari uji regresi menyebutkan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0.063. Hasil ini diperkuat dengan analisis data, nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,178. Hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang sangat lemah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, ini sesuai dengan tabel 4.56 tentang interpretasi koefisien korelasi bila berada pada interval antara 0,00 – 0,199 maka hubungannya sangat lemah. Lalu dalam koefisien determinasi parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,1% sisanya 98,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Khatulistiwa

Berdasarkan hasil penelitian dari uji regresi menyebutkan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar -2.292. Hasil ini diperkuat dengan analisis data, Nilai koefisien korelasi antara manfaat Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,070. Hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang sangat lemah antara

Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan, ini sesuai dengan tabel 4.56 tentang interpretasi koefisien korelasi bila berada di interval antara 0,00 – 0,199 maka hubungannya sangat lemah. Lalu dalam koefisien determinasi parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan sebesar -10,1% Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Khatulistiwa

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data yang telah dilakukan, hasil perhitungan koefisien korelasi berganda adalah sebesar 0,668. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan kerja fisik (X3) terhadap Kinerja Karyawan termasuk kriteria Kuat yang berada pada interval 0,60 – 0,799. Hasil ini diperkuat dengan analisis data, hasil perhitungan koefisien determinasi diketahui R-Square adalah sebesar 0,447 hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 44,7% sisanya 66,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan interpretasi tersebut, maka tampak bahwa nilai R-Square adalah antara 0 sampai dengan 1.

Kesimpulan

Dari hasil analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Khatulistiwa. Maka diambil beberapa kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik pada Hotel Puri Khatulistiwa Cukup Nyaman.
2. Dilihat dari hasil koefisien determinasi parsial Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien determinasi parsial Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki sebesar 53,8% dan sisanya 46,2% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
3. Dilihat dari hasil koefisien determinasi parsial Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien determinasi parsial Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki sebesar 1,1% dan sisanya 98,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
4. Dilihat dari hasil koefisien determinasi parsial Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien determinasi parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki sebesar - 10,1% Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.
5. Dilihat dari hasil koefisien determinasi simultan menyatakan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 44,7% sisanya 66,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Referensi

Dwi Agung Nugroho, Arianto (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*. Volume 9 No 2.

- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*. Volume 1 No 2.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Indra Marjaya Fajar Pasaribu (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 2 No. 1.
- Nadya Wahyuningtyas, Suharnomo (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. volume 2 No 2.
- Nur Samsi, Muhammad Rizan, and Tiris Sudrartono (2011). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Penjualan Wifi Indihome Phoenix 2p Di Pt Kreativa Surya Pratama Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. Volume 5 No. 3
- Patricia M Sahanggamu, Silvy L Mandey (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Volume 2 No 4
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. Hal. 99-102.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.