

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN HOTEL WISMA NUSANTARA TONDANO SULAWESI UTARA

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF WISMA NUSANTARA TONDANO HOTEL EMPLOYEES

Oleh :
Gita Tampenawas¹
Maryam Mangantar²
Lucky O.H. Dotulong³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :
gitatampenawas062@student.unsrat.ac.id

Abstrak : Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau pun organisasi. Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. Dan jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk penjelasan secara terperinci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Kata Kunci: *Motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.*

Abstract : *Human resources are an important factor in an organization or company. In order for management activities to run well, companies must have knowledgeable and highly skilled employees and efforts to manage the company as optimally as possible so that employee performance increases. Discipline is also a form of employee self-control and regular implementation in showing the level of seriousness of employee work in a company or organization. The work environment is everything around the workplace that can affect employees either directly or indirectly. The purpose of this study was to determine the work discipline and work environment on employee performance at the Wisma Nusantara Tondano Hotel, North Sulawesi. And the type of research used is quantitative, namely the data presented in the form of a detailed explanation. The results of the study show that work discipline has a not positive effect on employee performance, the test results show that the work environment has a significant and positive effect on employee performance, and work discipline and work environment together have a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work discipline, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan

dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengolah serta mendayagunakan Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan. Setiap pimpinan perusahaan selalu berusaha menerapkan motivasi yang efektif dan efisien kepada para karyawannya, tapi hal ini tidaklah mudah karena kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda. Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Selain dari faktor disiplin kerja, faktor lain adalah motivasi yang diberikan kepada pegawai. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan. Daya dorongan tersebut adalah motivasi. motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja tersebut berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap suatu organisasi dalam perusahaan, bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas.

Pada penelitian ini akan dibahas tentang kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mencari tau tentang apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadapkinerja karyawan BPTD Wilayah XXII Provinsi Sulawesi Utara.

Tujuan Penelitian

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Wisma Tondano Sulawesi Utara ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan Hotel Wisma Tondano Sulawesi Utara ?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Hotel Wisma Tondano Sulawesi Utara?

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Hartatik, I (2014:183), menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015 : .25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dankuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian Terdahulu

Widyaningtyas, R(2 016), mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten . Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wardhana dan Sasono (2015) mengenai Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis Penelitian

- 1 H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
- 2 H₂: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
- 3 H₃: Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja dan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian di Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. Waktu Penelitian Bulan Juli 2021 sampai dengan Desember 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara yang berjumlah 21 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah sebagian jumlah dari populasi yaitu 21 Orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung. Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Metode Analisis

Data Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:455).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya realibilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:103).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

a. $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b. $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)
- Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

2. $H_a : b_1, b_2 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), maka:

- Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil validitas dan reliabilitas pada instrumen uji penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	0.985	0.3610	0,000	0,800	Valid
	X1.2	0.948	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0.985	0.3610	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0.977	0.3610	0,000	0,819	Valid
	X2.2	0.904	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0.977	0.3610	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.985	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0.948	0.3610	0,000	0,717	Valid
	Y ₃	0.985	0.3610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0.969	Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.949	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.969	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0,

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

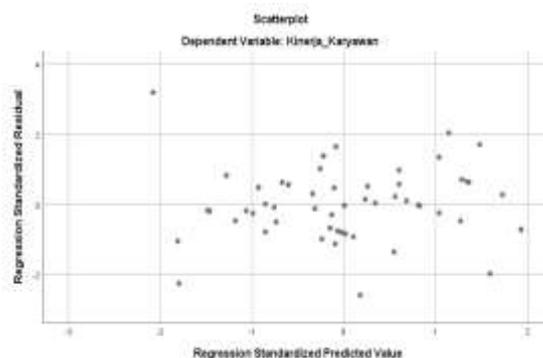
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	1.864	9.623	Non multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X ₂)	1.864	.561	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22,

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X₁ Disiplin kerja , dan X₂ Lingkungan Kerja) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X (X₁ Disiplin kerja ,dan X₂ Lingkungan Kerja) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

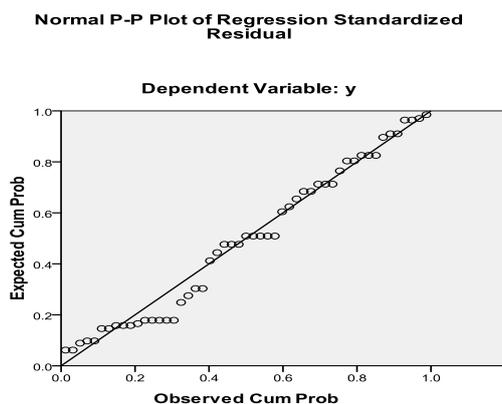
Gambar 2 berikut menunjukkan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan (Y)

**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0,

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :

**Gambar 3 Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0,

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	3.229	.809		3.992	.000		
1 Disiplin Kerja	.710	.074	.857	9.623	.000	.536	1.864
Lingkungan Kerja	.044	.078	.050	.561	.578	.536	1.864

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0,

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4. maka diperoleh :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3.229 + 0.710X_1 + 0.044X_2$$

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	54.230	2	27.115	93.454	.000 ^a
Residual	13.927	48	.290		
Total	68.157	50			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Lingkungan Kerja.

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0,

Berdasarkan tabel di atas (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (93.454) > F tabel (3.190) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Tabel 6 Hasil Uji t-Test (uji parsial)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	8.914	1.491		5.977	.000		
1 Disiplin Kerja	.131	.075	.191	1.753	.083	.962	1.039
Lingkungan Kerja	.136	.076	.196	1.794	.077	.962	1.039

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 6. maka diperoleh :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1,753 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.988 dengan tingkat signifikan 0,083 > 0,05, sehingga H_0 diterima artinya Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ditolak
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1,794 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.988 dengan tingkat signifikan 0,077 > 0,05, sehingga H_0 diterima artinya Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ditolak.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variable bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi:

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.246 ^a	.892 ^a	.796	.539	1.756	

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

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0,

Berdasarkan hasil tabel 7. Angka *R Square* (koefisien determinasi) adalah 0.796. Hal ini berarti 79,6% besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sementara sisanya 20,4% (100% - 79,6%) disebabkan oleh faktor-faktor yang lain di luar variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

Pembahasan

Berdasarkan Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (0.561) < t tabel (2.008) yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja sebesar 0.561, Maka secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) ditolak. Untuk setiap perubahan dari Disiplin Kerja yang indikatornya akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (9.623) > t tabel (2.008) yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 9.623, Maka secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. sehingga Ha yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diterima. Maka secara parsial Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk setiap perubahan dari Soft Skill yang indikatornya hanya akan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang artinya Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar dengan asumsi variabel bebas lainnya (X2=0) atau *Ceteris Paribus*.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Wisma Tondano Sulawesi Utara.
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Wisma Tondano Sulawesi Utara.
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Tondano Wisma Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai masukan:

1. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meningkatkan perhatian pada Disiplin Kerja dalam meneliti agar supaya bisa berdampak baik dan lebih efektif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, agar peneliti bisa meneliti tentang variabel lainnya dan dikaitkan juga variabel Kinerja Karyawan Hotel Wisma, sehingga akan banyak variabel yang bisa kita ketahui hasilnya yang ada hubungannya dengan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 10/12/2018
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universtitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universtitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara. 2002. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhammad, Y., dan Fathindra, M.T. 2014. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 10/12/2018.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Riny. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. . *Jurnal Ekonomi, Bisnis & entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 10/12/2018
- Saleleng, M dan Soegoto, A. S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/>. diakses tanggal: 10/12/2018

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Edisi Pertama. Alfabeta, Bandung.

_____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.

Wardhana, I., dan Sasono, A. D. 2015. Pengaruh Motivasi Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *e-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 10/12/2018

Wijaya, T., dan Andriani, F. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Ekonomi*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 24/10/2018

