Effect of Work Discipline and the Work Environment to Improve Employee Performance

Sinta Herlini Putri

Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu

onsardi@umb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The effect of job discipline on employee performance at The Madeline Hotel Bengkulu, (2) The effect of the job environment on employee performance on The Madeline Hotel Bengkulu, (3) The effect of job discipline and job environment partially and simultaneously on employee performance at The Madeline Hotel Bengkulu. This study is a type of research with a Quantitative Descriptive method, which the research compares the results of data collection and proves with numbers in a number of population through sample that are considered feasible to study. This study categorized into survey research, where the research instrument is a questionnaire. The sample in this study is the entire population of employees of The Madeline Hotel Bengkulu, and the number is 40 people. The validity test used Corrected Item Total Correlation Statement, Cronbach's Alpha reliability test, while data analysis uses multiple linear regression analysis.

Keywords: *Discipline, Work Environment, Performance*

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat dewasa ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan yang ketat ini memicu setiap perusahaan untuk melakukan beberapa terobosan dalam usaha persaingan mereka terhadap perusahaan lainnya. Banyak perusahaan yang melihat bahwa tingkat dari kinerja para karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam keberlangsungan perusahaan mereka. Melihat hal itu kita dapat mengetahui bahwa kinerja dari para karyawan sangat penting bagi perusahaan.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Tika (2006), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Menurut Ciptoningrum (2013), sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan

perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya.

kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Bernardin dan Russell mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini di antaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kerjasama.

Seorang karyawan atau pekerja tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan, sebab kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang membantu tercapainya tujuan ataupun target dari sebuah perusahaan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya serta disiplin kerja yang tinggi dari karyawan tersebut.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009,p.89). Pandangan lain menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009,p.825). Menurut Rivai (2005) mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dalam kaitan ini Sedarmayanti (2017:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukan suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya dikatakan Sedarmayanti bahwa kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kegiatan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien. Sedangkan menurut Herman Sofyandi (2008) definisi lingkungan kerja adalah suatu bentuk susunan atau rangkaian faktor yang menjadi pengaruh kinerja, yang bisa dilihat dari fungsi, aktivitas manajemen dalam organisasi.

Menurut Darvis dalam Ragil (2013:2) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menjalankan perusahaan perhotelan dituntut untuk terus melakukan pembenahan diberbagai aspek terutama dibidang SDM. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan adalah The Madeline Hotel Bengkulu yang beralamat di Jl. Bakti Husada No. 88, Lingkar Barat, Gading Cempaka, Kota Bengkulu. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1998 dengan lokasi yang strategis yaitu di jalan Bakti Husada dimana menjadi lokasi yang tepat untuk

singgah dan bermalam. The Madeline Hotel Bengkulu memiliki kamar dengan jumlah 36 dan karyawan dengan jumlah 40 orang. Dari jumlah karyawan tersebut dibagi ke dalam beberapa bagian yaitu, *general manager*, asisten RDM, asisten SMM, *accounting coordinator*, SOUS CHEF dan ENG SPV.

Berdasarkan kegiatan survei awal yang dilakukan oleh peneliti di The Madeline Hotel Bengkulu pada bulan Januari 2019 dengan menggunakan metode wawancara kepada pengunjung The Madeline Hotel Bengkulu diperoleh beberapa informasi tentang kurangnya disiplin kerja karyawan The Madeline Hotel Bengkulu yang dibuktikan dengan salah satu kamar dengan no 101 alas tempat tidurnya kotor dan juga kurang disiplinnya kerja karyawan yang dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu permasalahan yang terdapat di The Madeline Hotel Bengkulu adalah kurang kondusifnya lingkungan kerja The Madeline Hotel Bengkulu dapat dilihat dari AC di beberapa ruangan ada yang mati dan beberapa air sower mati di pagi hari sehingga menyebabkan ketidaknyamanan pengunjung hotel.

Setelah uraian dan penjelasan singkat diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel yang di sebutkan di atas sehingga memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Madeline Hotel Bengkulu”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terlihat bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut, maka peneliti membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan The Madeline Hotel Bengkulu)”. Kinerja karyawan dipilih karena dengan kinerja karyawan The Madeline Hotel Bengkulu yang meningkat, maka target dan tujuan dari The Madeline Hotel Bengkulu pun dapat tercapai.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Madeline Hotel Bengkulu?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Madeline Hotel Bengkulu?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Madeline Hotel Bengkulu?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada The Madeline Hotel Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada The Madeline Hotel Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada The Madeline Hotel Bengkulu.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Sarana untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi dan memberikan sumbangan-sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun cipta akademika lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk pengembangan dan kemajuan dunia pendidikan.

2. Secara Praktis

Dapat memberikan gambaran pengetahuan informasi yang mendalam bagi perusahaan, mahasiswa dan para akademisi mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan. Selain itu dapat dijadikan bahan evaluasi bagi manajer The Madeline Hotel Bengkulu agar dapat mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.

BAB II STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Konseptual adalah penjelasan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian secara sistematis dan mengkaji tentang teori, hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, definisi operasional dan hipotesis.

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian sesuai dengan standar yang berlaku pada organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Sutrisno (2010) dan (Onsardi, 2019). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Bangun (2012) Anjani, R. (2019) dan Onsardi (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah “hasil pekerjaan yang dicapai seseorang karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai”.

Menurut Sudarmanto (2009), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Wilson (2012:131) kinerja adalah hasil pekerjaan yang seorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan yang disebut juga sebagai standar (*job standart*).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) dan Gayatri, G. D. (2020) mengemukakan pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.

Dari beberapa definisi tentang kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas/pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dengan dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama priode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk berkerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan
Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi Kerja
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu yang baik.
6. Kepemimpinan

- Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. **Gaya Kepemimpinan**
Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
 8. **Budaya Organisasi**
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
 9. **Kepuasan Kerja**
Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
 10. **Lingkungan kerja**
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat berkerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.
 11. **Loyalitas**
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
 12. **Komitmen**
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
 13. **Disiplin Kerja**
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2012:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Edi Sutrisno (2016:89) menjelaskan disiplin adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Rivai (2011:825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan definisi disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang sesuai dengan standart peraturan dan norma yang berlaku di organisasi, dan jika ada yang melanggar maka akan diberi sanksi.

Menurut Hasibuan (2013:194) indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
Ketetapan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya atau sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.
2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
3. Mematuhi semua organisasi dan norma-norma yang berlaku
Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:194), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia berkerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaan.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin, baik, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinannya mereka akan baik pula.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan karyawan. Pimpinan harus tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang idiskliner sesuai dengan saksi hukuman telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman karyawan yang indisipliner yang disegani dan dakan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan memelihara karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantaranya sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada satu perusahaan. Hubungan-hubungan yang baik bersifatnya vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunnyoto, 2013:43).

Menurut Robins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan kerja khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Sutrisno (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada pada perusahaan yang menunjukkan tempat dan aktivitas karyawan dalam bekerja, baik sarana maupun prasarana dalam bekerja.

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi kedalam dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Peralatan kerja yang memadai
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan oleh karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
3. Fasilitas
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiasi karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
4. Tersedianya sarana angkutan
Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Menurut Sagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantar individu masing-masing.
3. Kerja sama antar karyawan
Kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi kerja yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Menurut Sunyoto (2013:44) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yaitu:

1. Hubungan karyawan
Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi

yang diperoleh seseorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok adalah seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang perlu mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik dan sistem pengupahan yang jelas.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Peraturan kerja
Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.
4. Penerangan
Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.
5. Sirkulasi udara
Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup besar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.
6. Keamanan
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Menurut Soetjipto (2004) beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain:

1. Kenyamanan karyawan
Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan diterima dengan baik dalam artian lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.
2. Perilaku karyawan
Perilaku kerja adalah dimana orang-orang di tempat kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh karyawan. Ketika karyawan mendapati tempat kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung

berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, tanggungjawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

3. Kinerja karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar sslebih baik.

4. Tingkat stres karyawan

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2012) mengemukakan pengertian disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja.

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok dapat ditingkatkan.

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi opratif manajemen sumber daya manusia terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 207).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain Nitisemito (2001:183).

Lingkungan kerja keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidak nyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

Lingkungan kerja menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Tempat kerja dimana seseorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung akan berdampak pada proses kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan akan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai refrensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang peneliti lakukan.

Tabel 2.1
Penlitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Halim (2014)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries)	Menghasilkan analisis bahwa ada pengaruh secara parsial dan positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
2	Mulyadi dan Marliana (2007)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung”	Menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan kuat dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Arida (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sai Apparel Semarang	Menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Ahmad Taufik Ismail (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap	Hasil penelitian secara parsial menunjukan bahwa: (1) Lingkungan kerja

		Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara	berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara.
5	Sarman (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Statistik (BPS) Kota Kediri	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%.

2.4 Kerangka Analisis

Sebagai gambaran penelitian, kerangka analisis dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Analisis Penelitian

Keterangan:

1. Variable Independen, yaitu variable yang mempengaruhi variable yang lain. Variable Independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂).
2. Variable Dependen, yaitu variable yang dipengaruhi oleh variable lain. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
3. $\longrightarrow$ = Garis penghubung secara parsial.
4. $\dashrightarrow$ = Garis penghubung secara simultan.

2.5 Definisi Oprasional

Table 2.2
Definisi Oprasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ul style="list-style-type: none"> - Ketepatan penyelesaian tugas - Kesesuaian jam kerja - Tingkat kehadiran - Kerjasama antar karyawan Menurut Setiawan (2014:1477)	Skala <i>Ordinal</i>
Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya - Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik - Mematuhi semua organisasi dan norma-norma yang berlaku Hasibuan 2013:194)	Skala <i>Ordinal</i>
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> - Bangunan tempat kerja - Peralatan kerja yang memadai - Fasilitas - Tersedianya sarana angkutan - Hubungan rekan kerja setingkat - Hubungan atasan dengan karyawan - Kerja sama antar karyawan Siagan (2014:5961)	Skala <i>Ordinal</i>

2.6 Hipotesis

Sugiyono (2009) dan Asmawi, M. (2017) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Madeline Hotel Bengkulu.
2. H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Madeline Hotel Bengkulu.
3. H3: Diduga disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Madeline Hotel Bengkulu.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di The Madeline Hotel Bengkulu Jl. Bakti Husada No. 88, Lingkar Barat, Gading Cempaka, Kota Bengkulu, Bengkulu 38211. Penelitian ini dilaksanakan pada 01 Juli sampai dengan 11 Juli 2019.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan metode *Deskriptif Kuantitatif*, yaitu dimana penelitian membandingkan hasil pengumpulan data dan membuktikan dengan angka pada sejumlah populasi melalui sampel yang dianggap layak untuk diteliti. Dengan metode pendekatan *survey* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis dan akurat suatu situasi atau area populasi tertentu yang bersifat faktual. Penelitian dilakukan dengan pengamatan dan pemantauan secara langsung pada objek dengan menggunakan instrument berupa kuesioner.

Ditinjau dari antar hubungan variabelnya, penelitian ini adalah penelitian kasual sebab akibat, yaitu penelitian yang diadakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel, variabel yang menyebabkan atau menentukan nilai variabel yang lain (Daniel dan Gates, 2001) unit analisis adalah individu Karena jawaban setiap responden mewakili pendapatnya sendiri.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah para karyawan The Madeline Hotel Bengkulu yang beralamat di Jl. Bakti Husada No. 88, Lingkar Barat, Gading Cempaka, Kota Bengkulu yang berjumlah 40 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono, 2015).

Pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh, yang mana semua dari jumlah karyawan The Madeline Hotel Bengkulu dijadikan sebagai sampel, yaitu sebanyak 40 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Metode Observasi

Menurut Arikunto (2010) observasi seringkali diartikan sebagai suatu aktiva yang sempit, yakni memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata. Didalam pengertian psikologi, observasi atau yang disebut juga pengamatan, meliputi pematian perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.

3.4.2 Metode Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data primer yang diperoleh langsung dari hasil tanya jawab dengan informan. Esterbage dalam Sugiyono (2009:317) mengemukakan bahwa wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara yaitu alat perekam suara (*voice recorder*) dan beberapa alat tulis bila diperlukan untuk mencatat.

3.4.3 Metode Kuesioner

Menurut Kusumah (2011:78) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. Kuesioner ada dua macam yaitu kuesioner berstruktur atau bentuk tertutup dan kuesioner tidak berstruktur atau terbuka. Kuesioner tertutup berisikan pertanyaan yang disertai dengan pilihan jawaban. Kuesioner terbuka berisi pertanyaan yang tidak disertai dengan jawaban.

Tabel 3.1
Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Angka	Arti
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju Ragu
N	3	Netral
TS	2	Tidak Setuju
STS	1	Sangat tidak Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

3.5 Uji Instrumen

Sebelum uji angket penelitian digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, angket penelitian ini diuji coba terlebih dahulu. Menurut Arikunto (2002) uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian.

Menurut Onardi (2018) Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesahihan (validity) dan keandalan (reliability). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan The Madeline Hotel Bengkulu. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan The Madeline Hotel Bengkulu.

3.5.1 Uji Validitas

Pada uji validitas instrumen yang akan dilakukan pada setiap instrumen penelitian memperoleh hasil jika r positif, serta $r \geq 0,30$ maka pernyataan tersebut valid, dan jika $r < 0,30$ maka item pernyataan tidak valid (Sugiyono 2013). Dapat dilihat pada tabel 3.2

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item Pernyataan Total Correlation</i>	R	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0.644	0.30	Valid
	2	0.727	0.30	Valid
	3	0.579	0.30	Valid
Lingkungan Kerja	1	0.695	0.30	Valid
	2	0.460	0.30	Valid
	3	0.488	0.30	Valid
	4	0.564	0.30	Valid
	5	0.429	0.30	Valid
	6	0.624	0.30	Valid
	7	0.729	0.30	Valid
Kinerja Karyawan	1	0.495	0.30	Valid
	2	0.641	0.30	Valid
	3	0.495	0.30	Valid
	4	0.451	0.30	Valid

Sumber: Output SPSS 24.0

Dari tabel di atas dilihat bahwa nilai *Corrected Item Pernyataan Total Correlation* masing-masing item mempunyai nilai $> r_{\text{tabel}}$ (0,30). Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Item pernyataan yang valid berarti mampu untuk mengukur dan menjelaskan variabel-variabel yang diteliti secara jelas dan tepat.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas yang dilakukan terhadap setiap instrumen penelitian memperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap instrumen penelitian ini menunjukkan nilai $> 0,30$ menunjukkan reliabel sempurna (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto 2016). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian ini reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas sebagaimana disajikan pada tabel 3.3

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,855	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,751	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,796	Reliabel

Sumber: Output SPSS 24,0

Hasil estimasi reliabilitas dengan menggunakan formula *Cronbach's Alpha* untuk instrumen variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,855; 0,751; 0,796. Dengan demikian ketiga instrument tersebut reliable. Semua telah memenuhi sebagai instrumen yang reliable, sehingga bisa digunakan untuk mengumpulkan data.

3.6 Teknik Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) 24,0. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Pada bagian ini peneliti akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan koesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Adapun berdasarkan kreteria yang dipakai pada katagori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 katagori, yaitu: tinggi, sedang dan rendah. Cara pengkatagorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat empat jenis pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS 24,0.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu:

1. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singgih Santoso, 2012:234).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432). Menurut Singgih Santoso (2012:236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Situasi heteroskedastis akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastis tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan *uji rank-Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari *residual* hasil regresi. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari *residual* tidak homogen).

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis linier berganda adalah suatu analisis yang digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila dua variabel atau lebih variabel sebagai faktor indikator, sebagaimana dikutip dari Sugiyono, 2013:192. Persamaan regresi linier tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Variabel Independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja)

e_i = Error

Namun untuk memudahkan analisis regresi linier berganda maka peneliti menggunakan program SPSS 24.0 dalam pengolahan data.

3.6.4 Analisis Korelasi Ganda

Menurut Sugiyono (2014) korelasi ganda (*Multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara x dan y disebutkan Koefisien Korelasi (r). Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas $-1 < r < 1$, dimana:

1. Bila nilai $r = -1$, maka korelasi kedua variabel dikatakan sangat kuat dan negative artinya sifat hubungan dari kedua variabel berlawanan arah, maksudnya jika nilai X naik maka nilai Y akan turun atau sebaliknya.
2. Bila nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi dari kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat korelasi sama sekali.
3. Bila nilai $r = 1$ atau mendekati 1 maka korelasi dari kedua variabel sangat kuat dan positif, artinya hubungan dari kedua variabel yang diteliti bersifat searah, maksudnya jika nilai X naik maka nilai Y juga naik atau sebaliknya.

Tabel 3.4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber (Sugiyono, 2011:231)

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinan tinggi (Ghozali, 2011:97).

3.7 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan pengujian signifikansi dengan menggunakan uji f dan t. Uji Hipotesis pada penelitian ini adalah menguji hubungan langsung atau tidak langsung antara variable disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada The Madeline Hotel Bengkulu. Adapun proses pengujiannya adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji t

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada The Madeline Hotel Bengkulu secara individual (parsial) maka digunakan uji t, Ghozali (2009). Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika $\alpha < 0,05$ maka hipotesis diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen (variabel bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (variabel terikat).
2. Jika $\alpha > 0,05$ maka hipotesis ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen (variabel bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (variable terikat).

3.7.2 Uji F

Pengujian variabel yang berpengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada The Madeline Hotel Bengkulu secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F.

Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut, Ghozali (2009):

1. Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka hipotesis diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka hipotesis ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Alex, S., Nitisemito, 2001. Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunga. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Economia. Vol.9 No.2.
- Arida. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sai Apparel Semarang. *Skripsi*.
- Arifin, Magfira. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Puuwatu. *Skripsi*. Universitas Halu Oleo Kendari.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arintonang Lerbin R. 2005. *Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Azwar, Saifudin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basuki, Agus Tri and Prawoto, Nano. 2016. *Analisi Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Basu Swastha, 2000, *Pengantar Bisnis Modern, Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern*, Jakarta: Liberty.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Ciptoningrum, P. (2013). Petingnya perkembangan Sumber Daya Manusia. Retrieved Februari 28, 2014, from <http://www.academia.edu/3841948>
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Damayanti, A. P., Susilahningsih, & Sumaryanti, S (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2, 155-168
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grop.

- Firmansyah, Vidi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Neuronworks Indonesia. Pustaka Pelajar. *Skripsi*. Universitas Widyatama.
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (PT. Mayora Kota Bengkulu). (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, 1(1)*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Deponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Halim. 2014. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industrie. *Skripsi*.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan ke-1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Kusumah, Wijaya dan Dedi Dwitagama. 2011. *Mengenal Penelitian Tindakan Kelas*. Edisi: 2. Jakarta: PT. Indeks
- Marliana, Mulyadi. 2007. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung. *Skripsi*.
- Mc Daniel, Carl dan Gates, Roger. 2001. *Riset Pemasaran Kontemporer*, Salemba Empat: Jakarta.
- Onsardi, O. (2019). *Effect Of Empowerment On Employees Performance* (No. v7g9t). Center for Open Science.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Empowerment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (No. bgwju). Center for Open Science.
- Pakpahan, D., Rico. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Cv. Hampan Seaga. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, J., Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga

- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sari, Tiya Intan Permata. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Surya Sarjito, Ruliana Ruty, dkk (2017) Pengaruh Perputaran Kas dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*. Volume 10 (2) Oktober. 2017.
- Sarman. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Stastistik (BPS) Kota Kediri. *Skripsi*
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan ke5). Bandung: PT Revika Adi Tama.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika (2014) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Siagan, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taufik Ismail, Ahmad. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. *Skripsi*.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Wirawan, Fajar. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Alam Indonesia. *Skripsi*. Diponegoro. Universitas Diponegoro.
- Wilson, Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gelora Aksara Pratama, 2012.