



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 1991-2005

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar

Yuspratman^{1✉}, Baso Amang², Junaidin Zakaria³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Email : yyuspratman@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar (2) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar (3). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 79 responden. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar (2) Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar.(3). Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja.*

Abstract

This research was conducted with the aim of: (1) To find out and analyze the effect of Work Discipline on Employee Performance at Hotel Four Point By Sheraton Makassar (2) To analyze the effect of Work Motivation on Employee Performance at Hotel Four Point By Sheraton Makassar (3). To find out and analyze the influence of the Work Environment on Employee Performance at the Four Point By Sheraton Makassar Hotel. The research method used in this study is descriptive analysis and multiple linear regression analysis, with a total sample of 79 respondents. Based on the results of multiple linear regression analysis, the results of the study show that: (1) Work Discipline has a positive and significant effect on the Performance of Hotel Four Point By Sheraton Makassar Employees (2) Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance at Hotel Four Point By Sheraton Makassar. (3). The work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Four Point By Sheraton Makassar Hotel.

Keywords: Work Discipline; Work motivation; Work environment; Performance.

PENDAHULUAN

Pariwisata telah menjadi salah satu industri terbesar di dunia setelah minyak bumi dan gas. Pariwisata juga merupakan andalan utama dalam menghasilkan devisa di berbagai negara tanpa terkecuali Indonesia. Pengembangan pariwisata di Indonesia pada akhir-akhir ini berjalan sangat pesat. Hal ini sejalan dengan usaha pemerintah Indonesia untuk mengembangkan pariwisata di Indonesia dengan sebanyak mungkin menarik wisatawan mancanegara yang dapat dijadikan sebagai sumber devisa di Indonesia. Komponen utama dari industri pariwisata adalah infrastruktur seperti Hotel, objek destinasi, Hiburan, Restoran, dan diikuti oleh berbagai multi effect lainnya misalnya kuliner maupun daya tarik, serta keamanan dan kenyamanan.

Perkembangan hotel dewasa ini tidak hanya menyediakan tempat hunian saja tapi lebih dari pada itu hotel juga menyediakan berbagai fasilitas dan pelayanan yang mendukung untuk menarik lebih banyak pengunjung. Kondisi seperti ini menciptakan persaingan yang ketat diantara pengusaha dalam menarik konsumen mulai dari penetapan tarif yang murah hingga yang mahal. Hotel dengan kemampuan fasilitas dan pelayanan yang ada harus mampu memenuhi keinginan wisatawan. Apabila hal tersebut tidak sesuai dengan keinginan wisatawan maka akibatnya konsumen tidak akan setia (loyal). Bisnis perhotelan sebenarnya adalah bisnis kepuasan atas kualitas pelayanan.

Kelompok orang yang harus mendapat perhatian manajemen hotel adalah karyawan hotel dan tamu hotel sebagai konsumen. Kedua kelompok ini harus mendapat perhatian khusus. Bila salah satu kelompok diabaikan manajemen tidak memperhatikan kebutuhan, keinginan dan harapan maka akibatnya pelayanan hotel tidak akan optimal. Sebagai salah satu faktor penunjang utama dalam industri pariwisata, maka Hotel merupakan salah satu bisnis yang bergerak pada sektor industri jasa khususnya akomodasi, segmentasi pasarnya diperuntukkan bagi tamu yang datang untuk keperluan liburan atau bisnis. Oleh karena itu konsumen membutuhkan tempat yang bersih, nyaman dan aman. Setiap konsumen berhak untuk menikmati informasi yang nyaman, aman, jujur dan tepat serta perlakuan atau layanan yang benar atas barang yang dibeli.

Fenomena hotel terjadi pada Pada masa pandemi covid-19, yang berdampak signifikan pada menurunnya tingkat hunian kamar karena berkurangnya kegiatan seperti pemesanan kamar tamu untuk kegiatan event yang menggunakan ballroom, penggunaan meeting room, serta berkurangnya aktivitas group check-in. Dampak lainnya adalah karyawan dirumahkan, bahkan di PHK, pengurangan hari bagi karyawan menjadi hanya 15 hari, penundaan pembayaran gaji, serta banyak karyawan hotel yang terkena virus Covid-19. Tingkat hunian hotel di Makassar mengalami penurunan hingga 80% rata-rata tamu yang menginap perhari yaitu 20 kamar dan sebagian besar tamu yang menginap adalah tamu regular (Veronika 2022). Hal ini disebabkan oleh munculnya rasa takut dan kecemasan oleh wisatawan untuk menginap di karenakan khawatir dengan terjadinya kerumunan yang mengakibatkan tamu merasa takut untuk menginap pada suatu hotel. Ini terjadi karena adanya pembatasan interaksi sosial seperti (PPKM), pembatasan sosial

berskala besar dan adanya Work From Home.

WFH memang mempengaruhi kinerja karyawan karena beban kerja yang meningkat, kekurangan hiburan, dan terlalu memaksakan diri yang dapat menurunkan motivasi kerja (Apthioman & Pramono, 2020). Beban kerja tercermin dalam kebutuhan untuk fokus pada masalah identifikasi, menangani kejadian mendadak, dan membuat keputusan cepat mengenai penugasan dan tingkat pengetahuan serta dapat mempengaruhi kinerja individu (Mochtar, 2022). Putra, dan Damayanti, (2023), menjelaskan bahwa tidak dipungkiri tercapainya tujuan yang dimaksud tidak lepas dari peran karyawan yang mereka miliki. Bagaimana target atau tujuan kerja suatu organisasi dapat tercapai jika rendahnya kinerja pegawai karena "absen" karena mematuhi pemerintah ini regulasi kesehatan. Padahal kinerja pegawai merupakan ujung tombak organisasi berjalan sesuai rencana.

Disini kinerja pegawai berarti seseorang yang memiliki penuh potensi keterampilan dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan mereka, dan disektor jasa perhotelan tentunya berdampak pada tingkat hunian seperti yang dapat dilihat dalam tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Tingkat Penghunian Hitel Bintang dan Non Bintang 2021

Bulan	Hotel Bintang	Hotel Non Bintang
Januari	3,80	55,55
Februari	3,55	22,26
Maret	40,12	20,91
April	35,82	20,91
Mei	33,0	23,92
Juni	44,46	26,74
Juli	27,08	19,40
Agustus	28,85	22,24
September	39,86	23,30
Oktober	49,91	24,35
November	51,51	27,87
Desember	56,78	30,84
Jumlah	28,78	28,45

Sumber data: BPS Kota Makassar (2022)

Berdasarkan data pada tabel 1, terlihat bahwa tingkat hunian hotel berbintang maupun non bintang pada tahun 2021, hanya 28,78% dan 28,45. Hal ini berarti bahwa industri hotel di Kota Makassar sangat terpuak dengan adanya Covid-19. Bahkan beberapa hotel dijadikan sebagai, pusat rehabilitasi kesehatan akibat terkena virus-19. Uapaya ini berefek pada vitra hotel sehingga semakin melemahkan tingkat kepercayaan masyarakat yang ingin menggunakan jasa nginap di hotel. Fenomena tersebut kemudian berefek secara keseluruhan pada aspek sumberdaya manusia dimana karyawan menjadi salahsatu bagian didalamnya. Permasalahn kemudian muncul yang berkaitan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satunya kedispilinan karyawan.

Disiplin kerja pada sebuah perusahaan yang baik akan menghasilkan kinerja

perusahaan yang efektif dan efisien menjadi kunci keberhasilan bagi perusahaan (Hidayatullah,dkk 2022). (Siagian 2019:111), mengemukakan bahwa kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Unsur Kinerja dalam perusahaan yang terdiri dari ketepatan waktu, volume kerja, tanggungjawab dan faktor lainnya. (Yuniman,2020). Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Noriskho et al. 2019). Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu ; (1) Faktor Individu berupa kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; (2) faktor Psikologis berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; (3) Faktor Organisasi berupa motivasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Mangkunegara 2019).

B. Amang, (2022) , Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel yang saling berkaitan antar satu dan lainnya. Disiplin kerja berakar pada teori motivasi seperti teori Maslow, dan teori Herzberg. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Rifky Ardhana dkk 2022). Motivasi kerja adalah semangat kerja atau dorongan yang tumbuh dalam diri seorang karyawan untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan harapannya (Risky Hermawan, (2021). Dengan pernyataan seperti ini maka secara teoritis disiplin kerja selalu dihubungkan dengan kinerja (Yuniman 2020). Beberapa penelitian yang memperkuat asumsi teoritis ini adalah Silvan Tande Bura, Nurdin Brasit,dan Sumardi (2019), N. Pratiwi, B. Amang, and Z. A. Sahabuddin Tubagus Ahmad(2023) , Darajat, dkk (2019), Eva Lestari Bangun (2019), Muhammad Arif dkk (2019) Okni Livia Ningsih, dkk, (2022), Muhammad Fikri Hakim, dkk (2020), Efendi, dkk (2022), Budirianti,dan Surat, (2021), Sunarsi, dkk, (2021), dalam penelitiannya masing-masing menemukan bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian yang sama dengan hasil yang berbeda antara lain dilakukan oleh Tampenawas dan Dotulong, (2022), dengan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Elok Mahmud Putri dkk (2019), dengan menjadikan Disiplin kerja sebagai variabel moderasi lingkungan kerja dan kinerja pegawai, menemukan bahwa disiplin kerja mampu menjadi mediasi lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Artinya Dengan adanya pegawai yang selalu disiplin dalam pekerjaannya, tentunya mereka akan semakin meningkatkan kinerja dan dengan lingkungan yang nyaman akan membawa pegawai menjadi lebih disiplin. Hal ini juga diperkuat oleh temuan Sarwani (2016), dan Liestiani, Nurul Laras, Perizade, Badia, Hanafi, Agustina, dan Zunaidah (2019). Namun dalam penelitian yang lain, menunjukkan hasil yang tidak konsisten tapi menarik. Misalnya dalam temuan Harry Kurniawan (2019), dengan menjadikan variabel Motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara disiplin, lingkungan kerja dan kinerja. Menemukan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi kerja, tetapi melalui motivasi

kerja justru berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Dalam penelitian menarik lainnya adalah Evie K. Sardjana dkk (2018), menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam perusahaan (Cahyo Tri Anggoro, 2022).

Melalui disiplin dan motivasi akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Perusahaan untuk menjaga kedisiplinan bagi karyawan perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggar aturan yang telah ditetapkan. Sanksi dapat berupa teguran, peringatan atau hal lain yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan Karyawan terhadap pelanggaran yang dilakukan Karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga teguran ini dapat membuat Karyawan benar-benar mematuhi peraturan dan disiplin dalam bekerja. (Hasibuan (2019:193), menjelaskan bahwa disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. R. Muthia, Amang B, Zakaria J, (2023) , menjelaskan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan selain disiplin dan motivasi adalah lingkungan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan kinerja dari seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja tersebut. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Salim Basalamah, Muh Nasir Hamzah, and J. Zakaria, (2020) , mengatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, keberhasilan, dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan pada penelitian terdahulu dan kajian teoritis, maka tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja Karyawan atau Karyawan, menurut Simanjuntak (dalam Dapu, V. A.W. 2015). Pertama, faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Faktor kedua adalah faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap kinerja Karyawan pada Hotel Four Point By Sheraton Makassar.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, antara lain data jumlah Karyawan..
- 2) Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka, melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan, misalnya masalah fenomena dan keprilakuan.

Sedangkan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini, bersumber dari :

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian serta dengan melalui kuisener dengan staf personil yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari luar organisasi yang diteliti. Data ini diperoleh dari literature, hasil penelitian, aturan UU,PP, dan dokumen-dokumen penting yang berhubungan langsung dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti hanya menggunakan salah satu yaitu (kuisener) saja. Teknik pengumpulan data secara umum teoritis terdiri dari :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dngan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan sejumlah Karyawan yang memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang peneliti kemukakan.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara instruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.
- d. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen kantor yang ada kaitannya masalah yang akan diteliti khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Four Point Makassar. yang berjumlah sebanyak 79 Karyawan, Maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan

metode sensus yaitu dengan mengambil seluruh populasi Karyawan, Umar (2018:48).

Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif, yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai jawaban responden atas Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar..

b. Analisis kuantitatif

Untuk menguji hasil olah data mengenai responden atas Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel.16. Hasil Olahan Regresi Linier Berganda

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.622	.571		2.137	.036	
1	Disiplin Kerja	.151	.161	.121	2.403	.035	
	Motivasi Kerja	.281	.088	.316	3.204	.002	
	Lingkungan Kerja	.307	.130	.302	2.363	.021	
R = 0,670		F Hitung = 10.470					
R ² = 0,449		Sig = 0,000					

Tabel diatas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $b_0 = 0.622$, variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,151, variabel Motivasi Kerja ,0.281, dan Lingkungan Kerja 0,307 sehingga persamaan regresi dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 0.622 + 0,151 X_1 + 0,281 X_2 + 0,307 X_3$$

- Nilai konstan yaitu $b_0 = 0,622$, mempunyai arti bahwa, apabila variabel Disiplin Kerja (X1) variabel Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tidak mengalami perubahan maka Kinerja karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar bernilai sebesar 0.622, atau 62,2 %.
- Koefisien variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,151, hal ini berarti bahwa apabila Disiplin Kerja dapat ditingkatkan oleh karyawan di Hotel Four Point By Sheraton Makassar sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan, sebesar 15,1%. dengan asumsi variabel variabel X2 dan X3 bernilai konstan.
- Koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.281, hal ini berarti bahwa apabila motivasi kerja dapat ditingkat sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja, sebesar

28,1% dengan asumsi Variabel X1 dan Variabel X3 bernilai konstan.

- Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0.307, hal ini berarti bahwa dengan Lingkungan Kerja yang kondusif dan nyaman, akan meningkatkan kinerja karyawan, dimana setiap peningkatan dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, sebesar 30,7% dengan asumsi Variabel X1 dan Variabel X2 bernilai konstan.
- Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0.670, hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel independent X1, X2, dan X3 dengan Variabel Dependen (Y) yaitu kinerja karyawan sebesar 0,670. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,670.
- Besarnya nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,449, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Four Point Makassar sebesar 0,449 atau (44,9) dan sisanya sebesar 0,551 atau 55,1 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana variabel independent (bebas) yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1) variabel Motivasi kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Hotel Four Poin By Sheraton Makassar. Pada tampilan out put SPSS diatas diperoleh F-hitung = 10.470 > Ftabel = 2,71 (df1 = 3, df2 = 76) serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan ini dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Four Poin By Sheraton Makassar

Uji t (Uji Parsial)

1) Variabel Disiplin Kerja X1

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan didapat nilai t hitung = 2.403 > t tabel = 1.665 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,035, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan, terbukti (H1 diterima).

2) Variabel Motivasi Kerja X2

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan didapat nilai t hitung = 3.204 > t- tabel = 1.665 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton, Makassar terbukti (H2 diterima).

3) Variabel Lingkungan Kerja X3

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan didapat nilai t hitung = 2.363 > t - tabel = 1.665 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat α = 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Four Point Vy Sheraton Makassar terbukti atau diterima. (H3 diterima).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, secara statistik Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Four Point By Sheraton Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja sebagai perlakuan dari organisasi terhadap Karyawan sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas Disiplin Kerja. Berdasarkan Jawaban responden pada masing-masing dimensi dan indikator dari variabel Disiplin Kerja, yang terdiri dari tiga dimensi yaitu faktor pengawasan dan pembinaan, Peraturan dan tata tertib, dan faktor kepemimpinan. Dari jawaban responden pada indikator pengawasan dan pembinaan dapat dijustifikasi bahwa para karyawan yang bekerja di Hotel Four Point Makassar telah memahami bahwa kedisiplinan merupakan bagian dari pembinaan dan pengawasan dari perusahaan, untuk mendukung budaya disiplin. Indikator kedua, Faktor peraturan dan tata tertib sebagaimana hasil jawaban responden memberikan gambaran bahwa, karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar telah memperhatikan kehadiran sebagai instrument penilaian kinerja, melalui aplikasi elektronik. Hal Ini juga menandakan bahwa stigma buruk selama ini karyawan menitipkan kehadirannya, hal ini tidak berlaku lagi karena sistim telah bekerja sesuai dengan kebutuhan Perusahaan. Dengan adanya absensi secara elektronik ini, maka karyawan Hotel Four Point By Sheraton tidak bisa lagi mempermainkan absensinya, begitu pula dengan aktivitas kesehariannya harus dilaporkan secara real time. Indikator Kepemimpinan. dari jawaban responden dapat dijustifikasi bahwa perintah dan arahan kedisiplinan dari pimpinan dalam hal ini manager pada unit perusahaan juga merupakan bagian dari penilaian kinerja. Hal ini karena dalam sistim penilaian kinerja melalui memberikan ruang bagi pimpinan dalam menentukan nilai apresiasi yang diterima. Dengan hasil jawaban responden diatas, maka penelitian mendukung pendapat dari Situmorang dan Jusuf Juhir (1994:153) mengatakan bahwa disiplin adalah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Pandangan ini juga mendukung pendapat dari Sinambela (2019:332), bahwa kedisiplinan sebagaimana dalam aturan perusahaan termasuk dalam kategori kedisiplinan Command discipline yaitu kedisiplinan yang

diperintahkan, dan Self imposed discipline kedua kategori ini dapat menginspirasi kedisiplinan karyawan dengan adanya sistem evaluasi kinerja secara real time. Dari uraian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa disiplin sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perseorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, Sutrisno (2019:86).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Silvan Tande Bura, Nurdin Brasit, dan Sumardi (2019), Tubagus Ahmad Darajat, dkk (2019), Eva Lestari Bangun (2019), Muhammad Arif dkk (2019), Sarwani (2016), Liestiani, Nurul Laras, Perizade, Badia, Hanafi, Agustina, and Zunaidah. (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja baik secara parsial dan simulta, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian, dan penelitian yang disebutkan diatas, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harry Kurniawan (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja namun dimediasi oleh Motivasi. Evie K. Sardjana dkk (2018) juga dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian Jajang Amiroso, Farhah dkk, (2020), dalam simpulan penelitiannya mengemukakan bahwa penggunaan motivasi dan kepuasan kerja untuk variabel disiplin, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi tidak efektif. Hal ini disebabkan karena efek langsung lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung, sehingga lebih efektif melalui jalur langsung. Berdasarkan senjangan penelitian diatas, maka peneliti berpendapat bahwa disiplin kerja Karyawan, dalam kondisi sekarang ini sangat efektif jika dikaji dalam hubungan pengaruh secara langsung, hal ini karena lingkungan organisasi swasta dewasa ini telah menerapkan sistem penilaian kinerja secara online.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa secara statistik Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Four Poin By Sheraton Makassar. Hasil penelitian yang menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini tentunya searah dengan teori motivasi Herzberg yang mengatakan bahwa Kehadiran faktor Motivator akan menyebabkan Karyawan bekerja lebih keras. Faktor Motivator ini dapat ditemukan di dalam pekerjaan itu sendiri. Misalnya Prestasi kerja, Pengakuan, sifat Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab dan Peluang untuk pertumbuhan. Menurut Herzberg, ketidakhadiran Faktor Motivator ini tidak akan mengakibatkan ketidakpuasan kerja yang berarti, namun adanya faktor motivator akan memberikan kepuasan yang tinggi bagi Karyawannya. Motivasi adalah proses yang dinamis; setiap orang dapat dimotivasi oleh hal yang berbeda. Mungkin seorang akan termotivasi untuk bekerja

karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat, atau tawaran posisi dan jabatan, sehingga hal ini kemudian menjadi energi positif.

Teori Herzberg memberikan inspirasi dengan dimensi job content atau motivasi intrinsik dalam pekerjaan, dan Hygiene factor adalah yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan. Motivasi membuat Karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi Karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pendapat lain yang mendukung substansi teori ini adalah misalnya Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) menyatakan motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Terkait dengan motivasi pada sebuah perusahaan Robbins dan Judge (2020:127), Menyatakan bahwa motivasi sebagai kekuatan atau intensity untuk menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha ini menjadi pusat perhatian ketika berbicara mengenai motivasi dan kekuatan yang besar tidak mungkin memberikan hasil kinerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut disalurkan dalam suatu arahan (direction). yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu kita harus mempertimbangkan mutu upaya agar sejalan dengan kekuatannya. Dimana motivasi memiliki dimensi ketekunan (persistence). ketekunan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Afandi (2016:13), menjelaskan bahwa Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan ketekunan (persistence) mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka. Jadi Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Sedangkan Hasibuan (2019:4), menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan dasar teori ini maka peneliti berpendapat bahwa teori ini memang memiliki derajat keakuratan dan menilai aspek motivasi individu, namun dalam menentukan alat pemotivasi, berada pada dua dimensi yang dikemukakan oleh Herzberg. Misalnya masalah gaji, kebijakan perusahaan, dan kesempatan berkarir yang menjadi alat motivasi pada berada pada semua dimensi yang dikemukakan Herzberg. Sehingga alat pemotivasi yang dipertegas oleh teori ini lebih dominan kepada lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban kuisener, maka dapat dijelaskan nilai responsivitas dari indikator Faktor Heigenis (ekstrinsik) adalah dalam kategori baik. Hasil

ini menurut Sugiono (2019:107), termasuk tinggi, (61-80) maupun menurut Nur Imawati (2017:85) termasuk dalam kategori cukup tinggi (52,01-68). meskipun gaji Karyawan saat ini belum dapat menjadi faktor pendorong motivasi, begitu pula dengan hubungan beban kerja dengan bonus yang diterima, yang dianggap belum sesuai dengan beban kerja pada umumnya di perusahaan Swasta. Apalagi dengan adanya perubahan kelembagaan perusahaan. Terkait dengan asas keadilan dalam evaluasi kinerja, maka dengan disiplin dan motivasi akan sulit bagi Karyawan dalam memainkan bobot kinerja, sehingga persepsi responden pada pernyataan ketiga memiliki nilai responsivitas yang baik. Indikator berikutnya adalah Faktor Motivasi (Intrinsik) dengan tiga pertanyaan. Berdasarkan jawaban responden maka nilai rata-rata dari jawaban responden termasuk dalam kategori Baik, menurut Sugiono (2019:107), angka (61-80) termasuk dalam kategori tinggi. Jawaban tertinggi dari tiga pernyataan ini terdapat pada pernyataan mengenai penghargaan dari perusahaan dan kesempatan berkarir. Hasil ini membenarkan teori motivasi Herzberg.

Menurut Desller (2020:4) teori dua faktor Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas)/ tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban secara konsisten berkaitan dengan ketidakpuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Harry Kurniawan (2019), Silvan Tande Bura, Nurdin Brasit, dan Sumardi (2019). Tubagus Ahmad Darajat, dkk (2019). Eva Lestari Bangun (2019). dan Jajang Amiroso, Mulyanto (2015), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Sementara penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian dari Rahman Amir (2019), yang menemukan bahwa motivasi tidak memiliki hubungan dengan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa secara statistik Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Hotel Four Point By Sheraton Makassar. Hasil penelitian yang menguji pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut pendapat Armstrong (Bagus Kisworo, 2012:75) Lingkungan kerja meliputi sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Pendapat Armstrong ini mengisyaratkan adanya perpaduan antara faktor fisik dan lingkungan non fisik. namun karena penelitian ini hanya terfokus pada lingkungan non fisik, sehingga teori atau pendapat yang dikemukakan Armstrong diatas, relevan untuk dijadikan sebagai bagian penguatan asumsi dalam penelitian ini. Dalam pendapat Nitisemito (2019:183) lingkungan kerja non fisik meliputi dimensi atau indikator antar

Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan Tersedianya fasilitas kerja untuk Karyawan. Jika dikaitkan dengan teori Herzberg, maka faktor lingkungan nonfisik ini termasuk dalam dimensi higienis. Misalnya kebijaksanaan, interpersonal relation. Faktor-faktor ini menurut teori motivasi Herzberg perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan jawaban responden ditemukan bahwa nilai rata-rata 4,05 dari indikator hubungan dengan rekan kerja dan nilai total skor 324 jika dibandingkan dengan nilai tertinggi, maka diperoleh angka 82,0 maka menurut Sugiono (2019:107), termasuk dalam kategori sangat tinggi pada indikator pertama. Indikator kedua adalah hubungan bawahan dengan pimpinan. Indikator ini memiliki dua pernyataan yaitu terkait hubungan pimpinan dengan bawahan dan pimpinan membantu bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Jawaban responden menunjukkan bahwa indikator ini memiliki nilai rata-rata skor indikator 317 atau dengan nilai indeks 80,2 termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa selain hubungan, maka manajer di Hotel Four Point By Sheraton Makassar termasuk manajer yang memiliki jiwa merakyat dan bisa memahami lingkungan Karyawan serta kondisi kerja.

Indikator ketiga adalah Fasilitas Kerja dengan dua pernyataan yaitu terkait dengan ketersediaan fasilitas kantor dan suasana humanis dalam kantor. Dimana jawaban respon dalam pernyataan ini termasuk dalam kategori sangat tinggi karena memiliki nilai total skor indikator 337 dan nilai indeksnya indikator 85,3. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas di Hotel Four Point By Sheraton Makassar sudah sangat baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Liestiani, Nurul Laras, Perizade, Badia, Hanafi, Agustina, and Zunaidah. (2019), Sarwani (2016), Elok Mahmud Putri dkk (2019), Eva Lestari Bangun (2019). Silvan Tande Bura, Nurdin Brasit, dan Sumardi (2019), Harry Kurniawan (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian ini tidak senada dengan Jajang Amiroso, Mulyanto (2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah Amiroso menggunakan variabel anteseden. Bahkan penelitian Sarwani menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan. Penelitian sarwani (2016) diatas, searah dengan penelitian ini, karena menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan. Hal ini juga menjadi alasan dari dominannya nilai koefisien regresi dari lingkungan kerja dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar. Dengan hasil penelitian ini maka masalah disiplin kerja Karyawan harus menjadi perhatian semua Karyawan, karena dengan disiplin akan memberikan dorongan bagi Karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian telah menjawab masalah dan hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar diterima atau terbukti. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar. Hasil penelitian ini dapat menjawab masalah dan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dapat diterima atau terbukti secara statistik. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar terbukti dan diterima. Lingkungan yang nyaman, dan kondusif bagi Karyawan akan menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfin Juniar, (2022). Analysis Of The Influence Of Work Discipline, Work Environment, Organizational Culture, Organizational Commitment And Leadership Style On Employee Performance (Case Study At Pt. Herba Emas Wahidatama Purbalingga). ICBAE 2022, August 10-11, Purwokerto, Indonesia Copyright © 2022 EAI DOI 10.4108/eai.10-8-2022.2320851
- Angga Dwy Putra, Nur Damayanti, (2023). The Effect of Work from Home, Work Discipline on Employee Performance and Workload as a Mediating Variable at the Consulates Republic of Indonesia in Tawau Malaysia. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 6, No 1, February 2023, Page: 239-25 e-ISSN: 2615-3076(Online), p-ISSN: 2615-1715 (Print) www.bircu-journal.com/index.php/birci email: birci.journal@gmail.com
- Angga, D. (2017). Kualitas Karyawan Negeri masih rendah. Sindo News. Diakses dari <https://nasional.sindonews.com/read/1264966/15/kualitas-Karyawan-negeri-masih-rendah-1513053785>.
- Annajmi Mulki Aika, Auzar Ali, Yulizar Baharuddin, (2022). The effect of discipline and work environment on employee performance at New Hollywood Hotel Pekanbaru. jurnal riset manajemen indonesia (jrmi) Volume 4, Number 1, 2022 E-ISSN : 2723-1305 Open Access: <https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi>.
- Chia, Y & Chu, MJT 2017, 'Presenteeism of hotel employees: Interaction effects of empowerment and hardiness', International Journal of Contemporary Hospitality Management, vol. 29, no. 10, pp. 2592 - 2609. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2016-0107>.
- Elok Mahmud Putri dkk (2019). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. International Journal of Research - Granthaalayah, 7(4), 132-140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>.
- Lusri, L., Siagian, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima

Surabaya. Jurnal Agora.1(5).

<https://media.neliti.com/media/publications/54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>

Muhamad Syarif Hidayatuloh, Sudarwati, Supawi Pawenang, (2022). Kinerja karyawan ditinjau dari pengembangan sumber daya manusia, teknologi informasi, dan promosi jabatan. Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 103-110 Jurnal Manajemen.

Muhammad Arif dkk (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019).

Silvan Tande Bura, Nurdin Brasit, dan Sumardi (2019). Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on the Performance of the State Civil Apparatus (KARYAWAN) in Tana Toraja Regency. Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS) feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/HJBS/index

Suryono Efendi, Edi Sugiono, Masdaryanto, (2022). Pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai direktorat jenderal pajak kanwil DJP Jakarta khusus KPP Badan dan Orang Asing. Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Volume 5, Number 2, 2022 P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN : 2622-2205 Open Access:

<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>