

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI VILLA STAR EAST KARANGASEM**

**I Wyan Ruspendi Junaedi<sup>1</sup>, I Komang Andika<sup>2</sup>, Gusti Ngurah Joko Adinegara<sup>3</sup>**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMIKA, BISNIS DAN HUMANIORA, UNIVERSITAS DHYANA PURA

Email : <sup>1</sup> [ruspendijunaedi@undhirabali.ac.id](mailto:ruspendijunaedi@undhirabali.ac.id), <sup>2</sup> [Komangandika02@gmail.com](mailto:Komangandika02@gmail.com), <sup>3</sup> [JokoAdinegara@gmail.com](mailto:JokoAdinegara@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*In a company, management must be able to meet the needs of the employees, one of which is the provision of motivation. Motivation is a method used by Villa Star East Karangasem, Bali to improve employee performance, this will have an impact on increasing employee performance to achieve company goals. This study aims to determine the effect of work motivation, work environment and work discipline on employee performance at Villa Star East Karangasem. This research is quantitative. The number of samples used were 30 people using the saturated sample method. Data collection using a 5 point Likert scale questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression. Hypothesis testing was carried out using the t test and F test. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance with a positive regression coefficient of 0.177. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at Villa Star East Karangasem, with a positive  $b_2X_2$  regression coefficient of 0.301. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at Villa Star East Karangasem with a positive  $b_3X_3$  regression coefficient of 0.275. Simultaneously work motivation, work environment, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at Villa Star East Karangasem. The contribution of work motivation, work environment and work discipline is 95.6% to employee performance at Villa Star East Karangasem.*

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

### **ABSTRAK**

Dalam suatu usaha, manajemen perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawan itu sendiri, salah satunya adalah pemberian motivasi. Motivasi adalah suatu cara yang dipergunakan oleh Villa Star East Karangasem, Bali untuk meningkatkan kinerja karyawan, ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di di Villa Star East Karangasem. Penelitian ini berjenis kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 orang menggunakan metode sampel jenuh. pengumpulan data menggunakan kuisioner ber skala likert 5 poin. Teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,177. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem, dengan koefisien regresi  $b_2X_2$  yang bernilai positif sebesar 0,301. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem dengan koefisien regresi  $b_3X_3$  yang bernilai positif sebesar 0,275. Secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem. Besarnya kontribus motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 95,6% terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan pariwisata yang begitu pesat membuat pengusaha berkompetisi saling beradu keunikannya masing-masing pada sektor pariwisata khususnya tempat penginapan/akomodasi seperti hotel. Hotel-hotel inilah yang akan bersaing satu sama lain secara maksimal dalam memicu pasar dan ketertarikan pelanggan yang ada di satu kawasan pariwisata. Hal ini menimbulkan para pengusaha untuk meningkatkan lagi strategi bisnis yang dibangun secara efektif dan efisien agar bisa bertahan ditengah arusnya persaingan demi sumber daya yang dimiliki tetap terjaga dan bisa menjadi lebih unggul.

Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada baik buruknya kinerja karyawan contohnya, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Begitu pula di Villa Star East Karangasem, Bali, kinerja karyawan menurun diakibatkan oleh ketiga faktor tersebut. Karyawan kurang berkomitmen dalam menyelesaikan tugas, kurangnya motivasi dikarenakan imbalan yang diberikan sehingga tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ada. Salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem, Bali yaitu kurangnya rasa ingin maju dalam memotivasi diri untuk mengasah *skill* yang dimiliki karyawan.

Wadah yang bisa memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dan menjadi aspek terpenting akan tetapi sering diabaikan oleh perusahaan yaitu lingkungan kerja. Begitu pula Villa Star East Karangasem, Bali terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja yaitu sering adanya suara bising musik dari *restaurant* di sekitar villa yang menyebabkan staf kurang berkonsentrasi saat melakukan pekerjaan. Pengaruh lingkungan kerja karena persaingan antar karyawan dengan posisi jabatan yang dimiliki menyebabkan lingkungan kerja tidak nyaman.

Karyawan dari setiap perusahaan harus benar-benar memahami dengan baik peraturan yang ada di perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja serta sangsi-sangsi yang akan diterima jika melanggar dari peraturan tersebut. Kurangnya kedisiplinan karyawan di Villa Star East Karangasem, Bali seperti telat datang dan mendahului kerumah tidak tepat pada jam kerja, tertidur pada waktu bekerja, kurang disiplin dalam waktu bekerja sehingga kurang efisiensi dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai kondisi yang diperlukan untuk mengikuti aturan kerja secara ketat dan akurat, termasuk metode kerja, prosedur kerja, waktu dan kuantitas yang dijadwalkan, dan kualitas yang terstandarisasi.

Karyawan dari setiap perusahaan harus benar-benar memahami dengan baik peraturan yang ada di perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja serta sangsi-sangsi yang akan diterima jika melanggar dari peraturan tersebut. Kurangnya kedisiplinan karyawan di Villa Star East Karangasem, Bali seperti telat datang dan mendahului kerumah tidak tepat pada jam kerja, tertidur pada waktu bekerja, dan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Setiap tahun akan ada penilaian karyawan berdasarkan kedisiplinannya, ketaatannya terhadap peraturan perusahaan serta prestasi yang ditunjukkan karyawan mengenai kinerja ataupun tanggung jawab yang diberikan perusahaan oleh karyawan itu sendiri. Hal ini dilakukan untuk menumbuhkan semangat serta membuat pegawai rajin dalam bekerja. Semangat ini membuat kinerja karyawan itu sendiri menjadi lebih baik. Ketiga hal tersebut merupakan permasalahan yang dialami Villa Star East Karangasem, Bali sehingga kinerja karyawan juga kurang baik. Dalam menuju tujuan perusahaan maka perlunya peningkatan kinerja karyawan.

Sebagaimana pemaparan latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah yaitu:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan di Villa Star East Karangasem, Bali?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan di Villa Star East Karangasem, Bali?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan di Villa Star East Karangasem, Bali?
- 4) Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem, Bali?

Merujuk pada rumusan masalah tadi kemudian tujuan dari penelitian adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem, Bali
- 2) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem, Bali
- 3) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem, Bali
- 4) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan di Villa Star East Karangasem, Bali.

Menurut Sinambela (2012:3) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai perusahaan.

Menurut Masnilayati (2018:16) mengatakan motivasi adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (2012:135), Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dari uraian dari beberapa pengertian diatas maka dapat dikatakan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Namun, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya tidaklah mudah untuk didapat tanpa melalui usaha yang maksimal. Dalam pemenuhannya kebutuhannya, seorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Menurut Sunyoto (2012:43) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain - lain. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah segala yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja seperti suhu, kelembaban, penerangan, kebersihan, dsb. Menurut Sedarmayanti (2015:25) 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. Dari beberapa uraian diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah hal yang dekat dengan karyawan yang berpengaruh baik dari segi kenyamanan dan keamanan karyawan.

Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Zainal, dkk (2017:599) Disiplin kerja adalah hal digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari beberapa uraian diatas dapat dikatakan bahwa

disiplin kerja adalah suatu kesadaran seseorang dalam menaati aturan dan norma sosial yg ada untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Villa Star East Karangasem, Jalan Bunutan, Amed, Kabupaten Karangasem, Bali, 80852, Telepon: 087860961313, Email: info@villastareastkarangasem@gmail.com, dengan objek penelitian pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Villa Star East Karangasem, Bali.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Villa Star East Karangasem Bali yang berjumlah 30 orang. Sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Villa Star East Karangasem Bali yakni sebanyak 30 orang. Metode penentuan sample yang digunakan pada penelitian ini ialah sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. (Sugiyono 2014:156).

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner, observasi serta kepustakaan sebagai metode pengumpulan data.

- 1) Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab atau interaksi langsung dengan pihak-pihak dalam perusahaan untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan obyek penelitian di Villa Star East Karangasem, Bali..
- 2) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan secara tertulis. Dalam penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner serta observasi sebagai metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari ketiga variabel bersangkutan. Skala dalam kuisisioner ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk dipilih. Dengan skala likert responden memilih jawaban dari variabel yang dipecah menjadi bagian dari indikator variabel, masing-masing indikator variabel mempunyai instrumen yang

dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan atau pernyataan. Berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti, selanjutnya jawaban responden kemudian diberi skor 1 sampai 5.

- 3) Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dan mencatat data yang diperlukan.
- 4) Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data untuk menambah informasi atau data - data dan teori dari beberapa sumber informasi yaitu dari beberapa buku dan media internet, sehingga peneliti mendapatkan media informasi yang memadai.

Analisis data dilakukan untuk mengetahui jawaban tujuan dari penelitian ini yaitu pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Villa Star East Karangasem, Bali..

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1) Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2017:177) mengemukakan bahwa: "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (ghozali, 2016;47).

3) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji keberadaan korelasi antara variabel independen dan model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya (Ghozali, 2016;49). Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan varian inflasi faktor (VIF). Jika nilai toleransi  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ , maka terdapat multikolinieritas yang tidak dapat ditoleransi dan variabel tersebut harus dikeluarkan dari model regresi agar hasil yang diperoleh tidak bias.

b) Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi.

Model regresi yang baik adalah 34 jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap homoskedastisitas (Ghozali, 2016;50). Penelitian ini menggunakan uji glesjer. Kriteria penerimaan terlihat dari nilai signifikasinya di atas 5% yang berarti tidak mengandung heteroskedastisitas.

c) Uji Asumsi Klasik Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data variabel yang digunakan dalam penelitian, uji normalitas untuk mengetahui apakah ada sampel penelitian yang merupakan jenis distribusi normal maka menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov yaitu caranya dengan melihat nilai signifikannya. Jika  $p\text{-value} > 0,05$  maka data residual tersebut terdistribusi secara normal Ghozali (2016;51).

4) Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda (*multiple linier regression*) digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yang ada, yaitu untuk melihat pengaruh di antara tiga variabel. Setelah semua variabel bebas dinyatakan berpengaruh terhadap variabel terikatnya, maka langkah selanjutnya adalah menentukan bentuk model persamaan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2014:227).

5) Analisis Korelasi Parsial

Analisis ini digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud mengetahui antara hubungan variabel independen dengan variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan atau (dibuat tetap).

6) Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2017:196).

7) Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase.

8) Uji  $T - test$

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga yaitu pengaruh variabel bebas yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara parsial terhadap variabel terikat yaitu  $Y$ .

9) Uji  $F - test$

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Untuk Variabel Motivasi kerja ( $X_1$ )**

No	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	X1.1	0,944	Valid	0,953	Reliabel
2	X1.2	0,888	Valid		
3	X1.3	0,746	Valid		
4	X1.4	0,863	Valid		
5	X1.5	0,944	Valid		

Sumber: Lampiran

Nilai yang dihitung di atas semuanya  $>$  dari 0,30. Sebab semua alat penelitian yang dijalani pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah valid karena nilai cronbach alpha variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) diatas 0,6, kesimpulannya bahwa masalah reliabel, maka alat dijalankan dengan untuk menganalisis banyak statistik lebih lanjut.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ )**

No	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	X2.1	0,898	Valid	0,956	Reliabel
2	X2.2	0,779	Valid		
3	X2.3	0,746	Valid		
4	X2.4	0,678	Valid		
5	X2.5	0,663	Valid		
6	X2.5	0,750	Valid		
7	X2.5	0,708	Valid		
8	X2.5	0,520	Valid		
9	X2.5	0,861	Valid		
10	X2.5	0,709	Valid		
11	X2.5	0,575	Valid		
12	X2.5	0,921	Valid		
13	X2.5	0,962	Valid		
14	X2.5	0,921	Valid		

Sumber: Lampiran

Nilai hasil hitung yang dipaparkan memperlihatkan jika nilai  $<$  0,30 maka n variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dipakai valid. Dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memegang nilai alpha cronbach diatas 0,6 jadi kesimpulannya adalah pertanyaan tersebut reliabel yang instrumennya bisa menganalisis statistik lanjutan penelitian.



**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Disiplin kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	X3.1	0,872	Valid	0,865	Reliabel
2	X3.2	0,652	Valid		
3	X3.3	0,729	Valid		

Sumber: Lampiran

Nilai hasil hitung yang dipaparkan memperlihatkan jika nilai <0,30 maka nilai variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) dipakai valid. Dan variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) memegang nilai alpha cronbach diatas 0,6 jadi kesimpulannya adalah pertanyaan tersebut reliabel yang instrumennya bisa menganalisis statistik lanjutan penelitian.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Y1	0,541	Valid	0,821	Reliabel
2	Y2	0,685	Valid		
3	Y3	0,702	Valid		
4	Y4	0,639	Valid		
5	Y5	0,510	Valid		

Sumber: Lampiran

Nilai hasil hitung pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai diatas lebih besar dari 0,30. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian variabel kinerja karyawan (Y) yang digunakan adalah valid. Untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai alpha cronbach diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tersebut reliabel, selanjutnya instrument-instrument tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinearitas

Selanjutnya pada tahap ini melihat korelasi tiap variabel dependen dengan pada Uji Multikolinearitas. Karena model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel dependen dan tidak ada multikolinearitas di dalamnya yang memiliki angka *tolerance* >10% serta nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak >10.

**Tabel 5**  
**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,933	1,072
	X2	,938	1,066
	X3	,986	1,014

a. Dependent Variable: Y

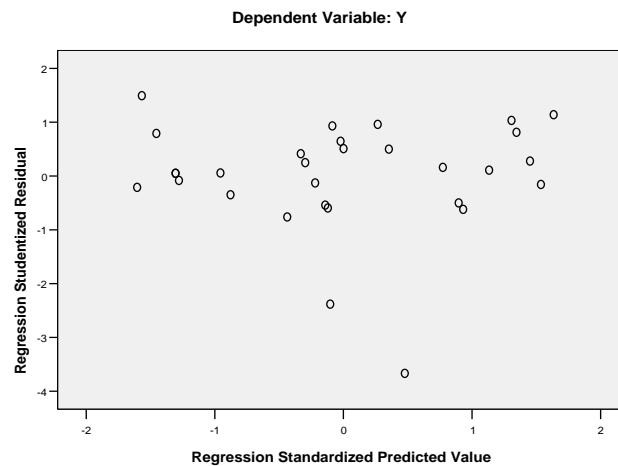
Sumber: Lampiran

Hasil pengujian di Tabel 5 memperlihatkan nilai *tolerance* variabel dependen >10% atau 0,1. Nilai VIF <10 maka pada penelitian ini tidak adanya multikolinearitas pada tiap variabel bebas.

### Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini, Uji Grafik scatter plot digunakan pada uji heteroskedastisitas.

**Gambar 1**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Lampiran

Berdasarkan hal tersebut maka tidak memiliki pola yang teratur dan data variabel menyebar acak pada grafiknya ini maka model regresi menunjukkan tanpa heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Pada uji Kolmogorov Smirnov memperlihatkan uji normalitas ditunjukkan berikut.

**Tabel 6**  
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	,57744002
Most Extreme Differences	Absolute	,166
	Positive	,104
	Negative	-,166
Kolmogorov-Smirnov Z		,910
Asymp. Sig. (2-tailed)		,379

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran

Pada paparan diatas memperlihatkan nilai sig sebesar 0,379 sebab nilai sig bernilai > dari 0,05 maka dari itu distribusi data normal yang kemudian uji hipotesis bisa dilakukan.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Statistik antara**  
**Motivasi kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R (Berganda)	b	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Kinerja karyawan (Y)	Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	0,673	0,980	0,177	4,644	0,000
	Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	0,976		0,301	22,641	0,000
	Disiplin kerja (X <sub>3</sub> )	0,658		0,275	4,456	0,000
Konstanta = 3,398						
Persamaan Regresi Y = 3,398 + 0,177X <sub>1</sub> + 0,301X <sub>2</sub> + 0,275X <sub>3</sub>						
t <sub>tabel</sub> (0,05 ; 26) = 1,7						
F <sub>hitung</sub> = 212,085						
F <sub>tabel</sub> (0,05 ; 3 ; 26) = 2,7						
Sig. F = 0,000						

Sumber: Lampiran

### Analisis Korelasi Parsial

Analisis ini dipakai dalam identifikasi pengaruh secara parsial antara tiga variabel terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem.

- 1) Sebagai pengenalan pada relasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan fluktuatif dimana faktor kontrol atau konstan pada lingkungan kerja, disiplin kerja. Dari hasil analisa di Tabel 7, didapati koefisien korelasi sebagian antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk faktor kontrol sejumlah  $r = 0,673$  maka artinya adanya korelasi positif dan tangguh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem .
- 2) Sebagai pengenalan pada relasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang mana konstan atau faktor pengontrolnya itu motivasi kerja dan disiplin kerja sesuai dengan Tabel 7 didapati hasilnya dari koefisien korelasi sebagian antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor pengontrol sebesar  $r = 0,976$  maka artinya adanya korelasi positif dan tangguh sebagian antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem.
- 3) Sebagai pengenalan pada relasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimana konstan atau faktor pengontrolnya yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja sesuai dengan Tabel 7 didapati hasilnya dari koefisien korelasi sebagian antar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja

sebagai faktor pengontrol sebesar  $r = 0,658$  maka artinya adanya korelasi positif dan tangguh sebagian antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem.

### **Analisis Korelasi Berganda**

Agar mengenali naik turun dan penunjuk korelasi dengan penuh antar tiga variabel terhadap kinerja karyawan. Analisa Tabel 7, didapati koefisien korelasi berganda yaitu  $R = 0,980$  yang memiliki arti adanya korelasi positif dan kuat secara beriringan dengan tiga variabel ini terhadap kinerja karyawan. Lalu jika kinerja karyawan meningkat maka adanya peningkatan pada motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja begitupun jika dirotasi karena saling mempengaruhi hubungan tersebut.

### **Analisis Determinasi Berganda**

Analisis determinasi berganda bertujuan agar mendapati besarnya sumbangsih tiga variabel ini secara penuh terhadap kinerja karyawan dalam pesentase sesuai rumus  $D = R^2 \times 100\%$ . Analisa statistik Tabel 7 mendapati sebanyak koefisien determinasi sebesar  $0,956/95,6\%$ . Yang memperlihatkan tiga variabel ini dengan penuh memberikan sumbangsih yang fluktuatif karena tidak ada faktor lainnya pada kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem sebesar  $95,6\%$  dan  $4,4\%$  di penelitian ini.

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini tujuannya agar mendapati pengaruh dengan penuh antar tiga variabel ini terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem. Adapun persamaan analisis regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sesuai Tabel 7 yang sudah dipaparkan maka persamaan analisis ini yaitu:

$$Y = 3,398 + 0,177X_1 + 0,301X_2 + 0,275X_3$$

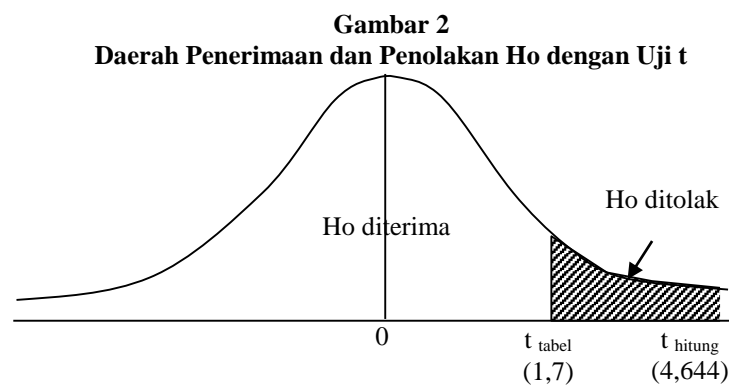
Maka dipaparkan hasil persamaan adalah:

- $b_1$  Koefisien regresi  $X_1 = 0,177$ , maka kinerja karyawan beralih sebesar  $0,177$  jika motivasi kerja beralih yang disampaikan satu satuan pada persepsi lingkungan kerja dan disiplin kerja paten.
- $b_2$  Koefisien regresi  $X_2 = 0,301$ , maka kinerja karyawan akan berubah sebanyak  $0,301$  sebab beralih besaran satu satuan pada persepsi motivasi kerja dan disiplin kerja paten.

b<sub>3</sub> Koefisien regresi  $X_3 = 0,275$ , maka kinerja karyawan akan mengalami rotasi sebanyak 0,275 sebab disiplin kerja beralih besaran satu satuan pada persepsi motivasi kerja, lingkungan kerja paten.

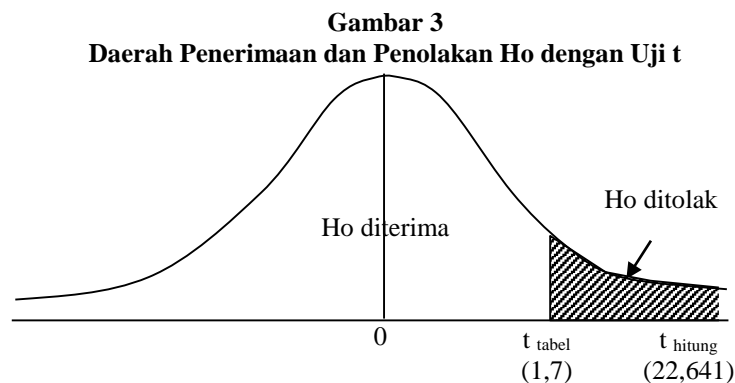
### Uji t (*t – test*)

1) Hipotesis pertama adanya pengaruh positif secara parsial dan signifikan antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem.



Analisis *t – test* dengan gambar diatas memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  sejumlah 4,644, sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1,7 maka  $t_{hitung}$  berada zona penolakan Ho maka Ho ditolak, jadi Ha diterima didapati kesimpulan adanya berpengaruh positif secara parsial dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem.

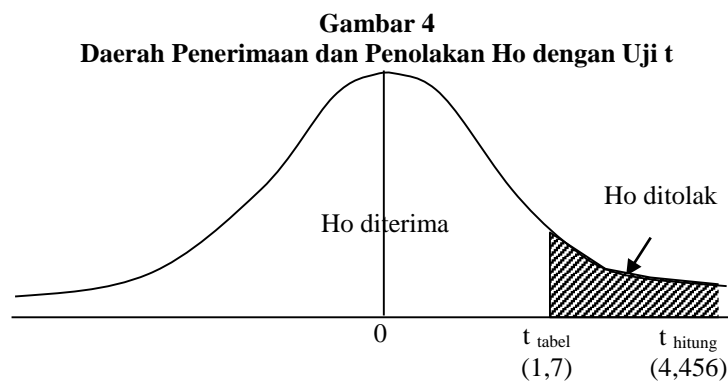
2) Hipotesis kedua adanya pengaruh positif secara parsial dan signifikan antar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem.



Dari analisis *t – test* dan gambar di atas menjelaskan nilai  $t_{hitung}$  adalah 22,641, daripada  $t_{tabel}$  sebesar 1,7 yang mana  $t_{hitung}$  di zona penolakan Ho berarti Ho ditolak, maka Ha diterima. Maka didapati pengaruh

positif secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem.

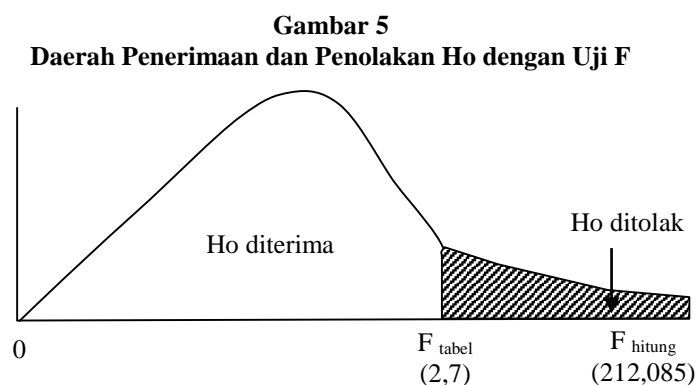
- 3) Hipotesis ketiga adalah adanya berpengaruh positif secara parsial dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem.



Analisis  $t$  -  $test$  dan gambar didapati nilai  $t_{hitung}$  sebanyak 4,456, sedangkan  $t_{tabel}$  daripada 1,6 jadi  $t_{hitung}$  zona penolakan  $H_0$  maka  $H_0$  ditolak, maka  $H_a$  diterima. Maka sudah jelas ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem.

### Uji F ( $F$ - $test$ )

Tujuannya Menguji pengaruh positif secara simultan dan signifikan antar tiga variabel ini terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem , digunakan  $F$  -  $test$ .



Pada Uji F nilai  $F_{hitung}$  sejumlah 212,085 daripada  $F_{tabel}$  adalah 2,7 jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem.

### Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan  $t_1$ -hitung adalah 4,644 pada penelitian  $>$  dari  $t$ -tabel 1,7 pada zona penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang sudah jelas adanya pengaruh yang positif dan signifikan antar motivasi kerja secara sebagian terhadap kinerja karyawan dan tanpa ketidaksengajaan. Hasilnya memberi arti jika kinerja karyawan meningkat maka motivasi kerja pun mengalami kenaikan Villa Star East Karangasem sedangkan jika kinerja karyawan buruk maka penurunan motivasi kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Perolehan  $t_2$ -hitung adalah 22,641  $<$  dari  $t$ -tabel 1,7 yang di zona penolakan penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima serta jelas adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja secara sebagian terhadap kinerja karyawan dan ketidaksengajaan yang terjadi. hasilnya memberi arti jika kinerja karyawan meningkat maka lingkungan kerja pun mengalami kenaikan Villa Star East Karangasem sedangkan jika kinerja karyawan buruk maka penurunan lingkungan kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Perolehan  $t_3$ -hitung sejumlah 4,456  $<$  dari 1,7 dari  $t$ -tabel di zona menolak  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, memiliki pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja parsial pada kinerja karyawan membuat dampak, dimana bukan tidak sengaja. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa jika disiplin kerja yang semakin tinggi kinerja karyawan di Villa Star East Karangasem pun kian meninggi. Adapun sebaliknya jika rendahnya tingkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan pun merosot.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Perolehan  $F$ -hitung adalah 212,085  $<$  dari  $F$ -tabel 2,7 berada pada zona dimana  $H_0$  ditolak, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_i$  diterima, berarti ketiga variabel dependen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tanpa ketidaksengajaan. Hasil memberi arti kinerja karyawan meningkat maka tiga variabel pun meninggi di Villa Star East Karangasem sedangkan jika kinerja karyawan buruk maka lingkungan kerja merosot.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Simpulan penelitian ini berdasar pada uraian hasil analisis yaitu diantaranya adalah:

- 1) Secara parsial motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Villa Star Karangasem Timur. Hal ini terlihat dari koefisien regresi  $b_1X_1$  yang memiliki nilai positif adalah 0,177. Uji didukung oleh uji statistik t (uji t) menunjukkan t hitung (4,644) lebih besar dari t tabel (1,7) yang berarti  $H_a$  diterima. Hal ini berarti semakin motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 2) Secara parsial lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Villa Star Karangasem Timur. Hal ini terlihat dari koefisien regresi  $b_2X_2$  dengan nilai positif sebesar 0,301. Uji didukung oleh uji statistik t (uji t) menunjukkan t hitung (22,641) lebih besar dari t tabel (1,7) yang berarti  $H_a$  diterima. Hal ini berarti semakin mendukung lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 3) Secara parsial disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Villa Star East Karangasem (Y). Terlihat bahwa nilai positif dari koefisien regresi  $b_3X_3$  adalah 0,275. Uji ini didukung oleh uji statistik t (uji t) yang menunjukkan bahwa t hitung (4,456) lebih besar dari t tabel (1,7) yang berarti  $H_a$  diterima. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 4) Secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Villa Star East Karangasem (Y). Hal ini dibuktikan dengan analisis regresi berganda bahwa  $Y = 3,398 + 0,177X_1 + 0,301X_2 + 0,275X_3$ . Selain itu, F hitung (212,085) > dari F tabel (2,7) yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karyawan Villa Star East Karangasem (Y) berkontribusi 95,6% terhadap kinerja seperti yang ditunjukkan oleh analisis determinasi ketiga variabel tersebut. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

## **SARAN**

Dari hasil penelitian ini memperlihatkan adanya pengaruh yang sudah dipaparkan, maka peneliti memberikan saran kepada manajemen, yang sekiranya kinerja karyawan meninggi berikut ini:

- 1) Variabel motivasi kerja perlu ditingkatkan yaitu indikator kebutuhan sosial, karena indikator tersebut diterjemahkan merosot oleh informan yaitu sebesar 2,86, oleh karena itu disarankan agar perusahaan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk berinteraksi sosial dikalangan karyawan.



- 2) Pada variabel lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan yaitu pada indikator penggunaan warna dan keamanan tempat kerja mempunyai nilai rata-rata merosot sebesar 2,90, untuk itu disarankan pemilihan warna ditempat kerja agar menggunakan warna yang tidak mencolok, sedangkan pada indikator keamanan, dibutuhkan pemasangan CCTV di loker.
- 3) Variabel disiplin kerja yaitu terlihat indikator dengan nilai minimum mean adalah pada indikator sikap dan perilaku sebesar 3,26. Karyawan hendaknya meningkatkan kedisiplinan kerja terutama pada kemampuan penyesuaian tugas dalam melaksanakan tugas.

## REFERENSI

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Masnilyati. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Dan Divisi Umum Pada Pdam Tirtanadi Medan*. Jurnal Manajemen: Universitas Sumatra Utara.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi*. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Zainal, Veithzal Rivai., dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

## LAMPIRAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,953	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	12,1333	6,257	,944	,931
X1.2	12,1333	5,913	,888	,939
X1.3	12,3667	6,240	,746	,965
X1.4	12,1667	6,075	,863	,943
X1.5	12,1333	6,257	,944	,931

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	39,1000	65,197	,898	,949
X2.2	39,1333	66,395	,779	,952
X2.3	39,1333	66,809	,746	,953
X2.4	39,0000	67,172	,678	,955
X2.5	38,8667	68,120	,663	,955
X2.6	38,9667	67,068	,750	,953
X2.7	39,0667	68,340	,708	,954
X2.8	39,1333	69,706	,520	,958
X2.9	39,1667	65,730	,861	,950
X2.10	39,0000	68,966	,709	,954
X2.11	39,1667	70,213	,575	,957
X2.12	39,0667	65,237	,921	,949

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	6,6000	1,628	,872	,706
X3.2	6,7667	1,633	,652	,901
X3.3	6,7000	1,597	,729	,824

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	11,6333	5,826	,541	,808
Y2	12,0000	5,517	,685	,766
Y3	11,7000	5,321	,702	,759
Y4	11,9000	5,610	,639	,779
Y5	11,5667	6,116	,510	,815

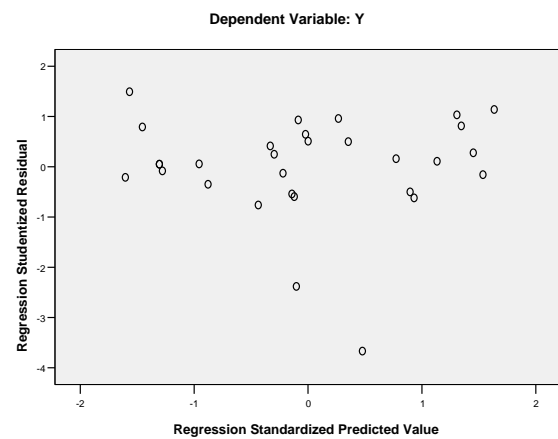
**Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,57744002
Most Extreme Differences	Absolute	,166
	Positive	,104
	Negative	-,166
Kolmogorov-Smirnov Z		,910
Asymp. Sig. (2-tailed)		,379

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

**Uji Heteroskedasitas**



**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,933	1,072
	X2	,938	1,066
	X3	,986	1,014

- a. Dependent Variable: Y

**Regresi Linear Berganda**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,980 <sup>a</sup>	,961	,956	,60984

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,630	3	78,877	212,085	,000 <sup>a</sup>
	Residual	9,670	26	,372		
	Total	246,300	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,398	,929		3,657	,001
	X1	,177	,038	,187	4,644	,000
	X2	,301	,013	,909	22,641	,000
	X3	,275	,062	,174	4,456	,000

a. Dependent Variable: Y