** ELESTE : *Economic Skill Journal***

**Vol. 1 No. 1 Bulan Agustus 2024 p: ISSN : XXX**

*Available Online* : <https://journal.stiegici.ac.id/index.php/eleste/index> **e: ISSN : XXX**

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAKURA**

**PARK HOTEL & RESIDENCE CIKARANG**

Irna Cahyani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

irnacahyani13@gmail.com

# Abstrak

Efektivitas penggunaan sumber daya manusia dan kedisiplinan karyawan sangat penting untuk kelangsungan hidup dan kinerja perusahaan. Perusahaan perlu memastikan lingkungan kerja yang memberikan dampak positif bagi karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residence Cikarang. Jenis Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *probability sampling.* Adapun sampel tersebut berjumlah 58 responden. Hasil uji regresi menunjukan bahwa 58,5% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukan bahwa secara simultan variabel disiplin dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai Fhitung (38,824) > Ftabel (3,160). Hasil uji t menunjukan bahwa variabel disiplin menunjukan hasil analisis thitung (5,083) dan variabel lingkungan kerja menunjukan hasil thitung (4,231) dimana ttabel (2,003) maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Reseidence Cikarang. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residence Cikarang adalah disiplin.

**Kata kunci : disiplin, lingkungan kerja, kinerja karyawan.**

## Abstract

*The effective use of human resources and employee discipline are very important for the survival and performance of the company. Companies need to ensure a work environment that has a positive impact on their employees. The purpose of this research is to determine the influence of discipline and work environment on the performance of Sakura Park Hotel & Residence Cikarang employees. The type of research used is quantitative with data collection methods using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection was carried out using probability sampling. The sample consisted of 58 respondents. The results of the regression test show that 58.5% of employee performance factors can be explained by discipline and work environment, while the remaining 41.5% is influenced by other factors not examined in this research. Meanwhile, the results of the F test show that the discipline and work environment variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the results of the analysis being the value Fcount (38.824) > Ftable (3,160). The results of the t test show that the discipline variable shows tcount analysis results (5.083) and the work environment variable shows tcount results (4.231) where ttable (2.003) means that partially these two variables have a positive and significant effect on the performance of Sakura Park Hotel & Residence Cikarang employees. The dominant variable influencing the performance of Sakura Park Hotel & Residence Cikarang employees is discipline.*

***Key words: discipline, work environment, employee performance****.*

## (\*) Corresponding Author : Irna Cahyani, irnacahyani13@gmail.com, 089679034062

## INTRODUCTION

Manajemen sumber daya adalah bagian integral dari manajemen organisasi, yang berfokus pada aspek sumber daya manusia. Tugas dari manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah mengelola komponen manusia dalam organisasi atau perusahaan secara efektif, termasuk memastikan mereka mendapatkan istirahat yang cukup untuk bekerja. Manusia merupakan salah satu faktor paling penting yang menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia tidak hanya mendorong tetapi juga menentukan arah organisasi, sehingga tanpanya, organisasi tidak akan dapat beroperasi.

Perusahaan sering kali menghadapi tantangan dalam hal sumber daya manusia. Masalah ini menjadi isu utama bagi manajemen karena keberhasilan manajemen sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Jika sumber daya manusia perusahaan dapat digunakan secara efektif, dengan kata lain, kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan kedisiplinan dari karyawannya, karena dengan disiplin, sumber daya manusia dapat menjalankan tugasnya secara efektif.

Disiplin didefinisikan secara berbeda dalam berbagai perspektif. Menurut Prijodarminto (1990) dalam Agustini (2019:87), disiplin adalah kondisi yang terbentuk melalui proses perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin kerja yang baik ditentukan oleh kesadaran tinggi karyawan untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku, tanggung jawab besar terhadap tugas masing-masing, serta kesediaan untuk mengikuti aturan yang ditetapkan oleh Sakura Park Hotel & Residence Cikarang. Selain disiplin, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki kaitan erat dengan faktor psikologis karyawan. Menurut Nitisemito (2015) dalam Widyaningrum (2019:56), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas. Contohnya termasuk kebersihan, musik, dan elemen lainnya. Karena faktor-faktor ini dapat memengaruhi kinerja, setiap perusahaan perlu memastikan lingkungan kerja yang memberikan dampak positif bagi karyawan.

Kinerja adalah aspek terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai harapan. Kinerja yang tinggi bisa diraih melalui faktor manusia. Manusia adalah faktor krusial karena keberhasilan sebuah perusahaan terutama ditentukan oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya.

Menurut Abdurahman dkk (2019) dalam Nurfitriani (2022:1), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang saat menyelesaikan semua tugasnya. Kinerja ini merupakan kombinasi dari tiga faktor utama: kemampuan dan minat karyawan, kemampuan dan minat dalam memahami tugas, serta peran dan tingkat motivasi pekerja.

Terkait dengan mencapai kinerja karyawan yang tinggi, Sakura Park Hotel & Residence Cikarang dapat melakukan banyak inisiatif diantranya dengan menerapkan kedisiplinan dan lingkunan kerja. Oleh karena itu, kedisiplinan tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Salah satu kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin dan linkungan kerja.

Objek penelitian ini adalah Sakura Park Hotel & Residence Cikarang yang berlamat di Kota Deltamas Commercial Lot. The Avenue, Jl. Deltamas Boulevard No.5, Sukamahi, Kec. Cikarang Pusat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530, Sakura Park hotel merupakkan salah satu hotel bintang empat yang bernuansa Jepang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja Sakura Park Hotel & Residence Cikarang diperlukan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan dispilin dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Berikut adalah tabel Absensi kehadiran karyawan Sakura Park Hotel & Residence Cikarang pada September 2023-Februari 2024.

**Tabel 1. Absensi Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Jumlah**  **Karyawan** | **Cuti** | **Sakit** | **Jumlah Hari Kerja** | **Total Absensi Tidak**  **Hadir/Bulan** | **Persentase Kehadiran** |
| September 2023 | 145 | 53 | 3 | 22 | 56 | 1,75% |
| Oktober 2023 | 149 | 17 | 2 | 23 | 19 | 0,55% |
| November 2023 | 143 | 57 | - | 22 | 57 | 1,81% |
| Desember 2023 | 146 | 140 | 1 | 23 | 141 | 4,19% |
| Januari 2024 | 143 | 48 | 2 | 23 | 50 | 1,58% |
| Februari 2024 | 140 | 20 | - | 21 | 20 | 0,68% |
| **Total Ketidakhadiran** | | | | | | **10,56%** |
| **Rata-rata** | | | | | | **1,76%** |

Sumber : **HRD Sakura Park Hotel & Residence Cikarang**

Pada Tabel diatas dapat dilihat absensi karyawan Sakura Park Hotel & Residence dalam 6 bulan terakhir, dengan jumlah absensi pada bulan September 2023 sebanyak 56 oarang, pada bulan Oktober 2023 sebanyak 19 orang, pada bulan November 2023 sebanyak 57 orang, pada bulan Desember 2023 sebanyak 141 orang, pada bulan Januari 2024 sebanyak 50 orang, dan Februari 2024 sebanyak 20 orang. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada bulan Desember 2023 sebanyak 141 orang sementara tingkat absensi paling redah terjadi pada bulan Februari 2024 yaitu sebanyak 20 orang. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulakan bahwa rata-rata tingkat ketidak hadiran karyawan masih cukup tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraiakan diatas, bahwa disiplin dan lingkungan kerja merupakan dua faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung mampu meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Namun, dalam kenyataannya, banyak organisasi yang masih menghadapi tantangan dalam menciptakan disiplin kerja yang konsisten dan menyediakan lingkungan kerja yang optimal. Hal ini berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sakura Park Hotel & Residence Cikarang”.

## METHODS

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, di mana data dikumpulkan dari sampel populasi untuk mewakili seluruh populasi. Tujuan dari penelitian survei ini mencakup eksplorasi, deskripsi, penjelasan, evaluasi, prediksi, penelitian operasional, dan pengembangan indikator sosial.Seperti yang dikatakan oleh Robert Groves (2010) dalam Adiyanta (2019:700), "survei menghasilkan informasi yang secara alami bersifat statistik." Survei merupakan bentuk dasar dari penelitian kuantitatif. Penelitian survei melibatkan pengumpulan data dari beberapa responden mengenai kepercayaan, pendapat, karakteristik, dan perilaku yang telah atau sedang terjadi.

## RESULTS & DISCUSSION

***Results***

# Uji Kualitas Data

Langkah berikutnya setelah mengumpulkan berbagai tanggapan dari responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah item-item pernyataan atau indikator yang digunakan valid dan reliabel. Hal ini penting karena validitas dan reliabilitas merupakan syarat utama agar data dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Di bawah ini disajikan hasil dari uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

* + - 1. **Uji Validitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | INDIKATOR | No. Item | Person Correlation | Nilai rtabel | KRITERIA |
| 1 | Tingkat Kehadiran | X1.1 | 0,519 | 0,2586 | Valid |
| 2 | Tata Cara Kerja 1 | X1.2 | 0,693 | 0,2586 | Valid |
| 3 | Tata Cara Kerja 2 | X1.3 | 0,575 | 0,2586 | Valid |
| 4 | Ketaatan pada Atasan | X1.4 | 0,688 | 0,2586 | Valid |
| 5 | Kesaradan dalam Bekerja | X1.5 | 0,518 | 0,2586 | Valid |
| 6 | Tanggung-jawab 1 | X1.6 | 0,447 | 0,2586 | Valid |
| 7 | Tanggung-jawab 2 | X1.7 | 0,770 | 0,2586 | Valid |

Pada Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin diatas memperlihatkan bahwa semua nilai rhitung pada kolom *Person Correlation* hasil perhitungan dengan SPSS (terlampir) lebih besar daripada nilai rtabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan terkait variabel disiplin valid dan bisa digunakan untuk uji- uji berikutnya.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | INDIKATOR | No. Item | Person Correlation | Nilai rtabel | KRITERIA |
| 1 | Suasana Kerja 1 | X2.1 | 0,531 | 0,2586 | Valid |
| 2 | Suasana Kerja 2 | X2.2 | 0,707 | 0,2586 | Valid |
| 3 | Suasana Kerja 3 | X2.3 | 0,822 | 0,2586 | Valid |
| 4 | Hubungan Antar Rekan Kerja 1 | X2.4 | 0,759 | 0,2586 | Valid |
| 5 | Hubungan Antar Rekan Kerja 2 | X2.5 | 0,811 | 0,2586 | Valid |
| 6 | Fasilitas Dan Perlengkapan Kerja | X2.6 | 0,801 | 0,2586 | Valid |

Pada Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin diatas memperlihatkan bahwa semua nilai rhitung pada kolom *Person Correlation* hasil perhitungan dengan SPSS (terlampir) lebih besar daripada nilai rtabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan terkait variabel disiplin valid dan bisa digunakan untuk uji- uji berikutnya.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | INDIKATOR | No. Item | Person Correlation | Nilai rtabel | KRITERIA |
| 1 | Kualitas 1 | Y.1 | 0,840 | 0,2586 | Valid |
| 2 | Kualitas 2 | Y.2 | 0,724 | 0,2586 | Valid |
| 3 | Kuantitas | Y.3 | 0,781 | 0,2586 | Valid |
| 4 | Waktu | Y.4 | 0,803 | 0,2586 | Valid |
| 5 | Penekanan Biaya | Y.5 | 0,832 | 0,2586 | Valid |
| 6 | Pengawasan | Y.6 | 0,827 | 0,2586 | Valid |
| 7 | Hubungan Antar Karyawan | Y.7 | 0,707 | 0,2586 | Valid |

Pada Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin diatas memperlihatkan bahwa semua nilai rhitung pada kolom *Person Correlation* hasil perhitungan dengan SPSS (terlampir) lebih besar daripada nilai rtabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan terkait variabel disiplin valid dan bisa digunakan untuk uji- uji berikutnya

* + - 1. **Uji Reliabilitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

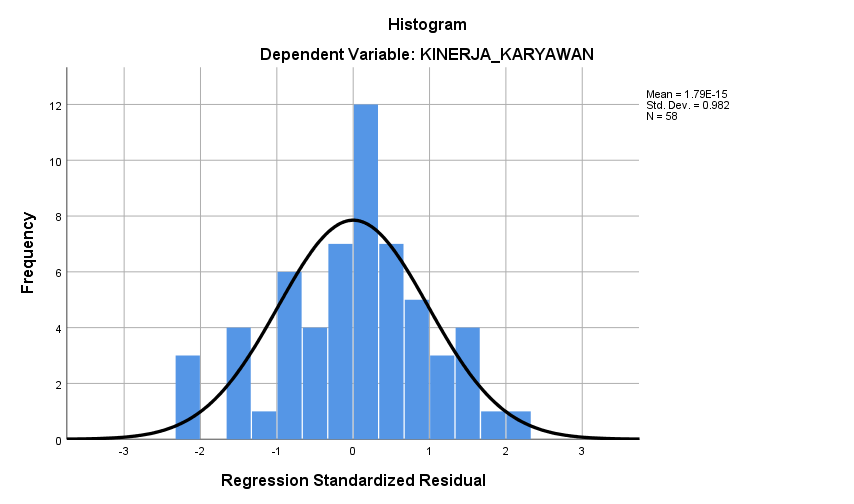
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | VARIABEL | Cronbach α | SIMPULAN | KETERANGAN |
|  | | | | |
| 1 | Disiplin | 0,705 | Reliabel | Karena Cronbach α > 0,6 |
| 2 | Lingkungan Kerja | 0,858 | Reliabel | Karena Cronbach α > 0,6 |
| 3 | Kinerja Karyawan | 0,897 | Reliabel | Karena Cronbach α > 0,6 |

Pada Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* yang tercantum diatas (terlampir) hasil perhitungan dengan SPSS untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Setelah data melewati uji kualitas dan dinyatakan layak untuk analisis lebih lanjut, langkah berikutnya adalah melakukan uji asumsi klasik. Uji ini harus dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda dilakukan. Uji klasik yang dilaksanakan dalam penelitian ini mencakup: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. **Hasil Uji Normalitas**



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel memiliki distribusi normal. Ini ditunjukkan oleh histogram yang tidak condong ke kanan maupun ke kiri, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

1. **Uji Multikolinieritas**

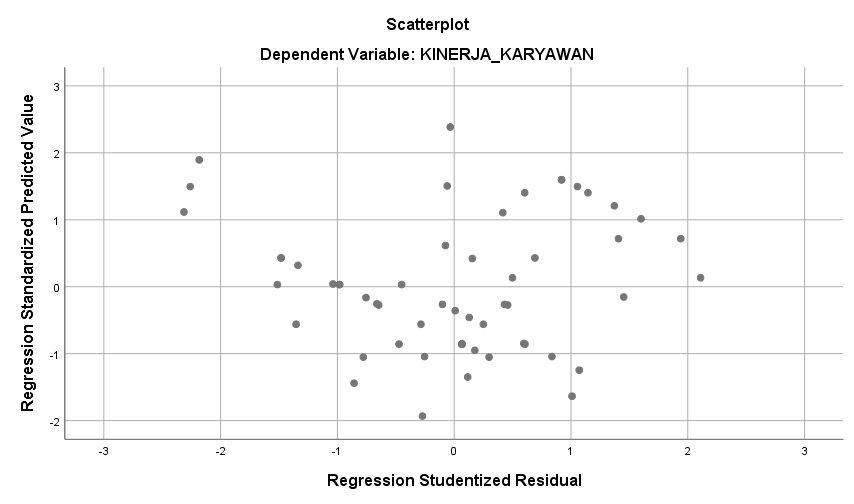
Uji multikolinieritas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan mengamati nilai *Tolerance* dan *Variance* *Inflation Factor* (VIF). Tidak ada multikolinieritas jika nilai *tolerance* > 0,1 atau VIF < 5. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan nilai *Tolerance dan Variance Inflation Factor* (VIF).

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| VARIABEL | COLLINEARITY STATISTICS | | | |
| TOLERANCE | | VIF | |
| HASIL | SIMPULAN | HASIL | SIMPULAN |
|  | | | | |
| Disiplin | 0,807 | > 0,1 | 1,239 | < 10 |
| Lingkungan Kerja | 0,807 | > 0,1 | 1,239 | < 10 |

Pada Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen melebihi 0,1 dan semua nilai VIF variabel independen berada dibawah 10, ini berarti tidak terjadi multikolinieritas.

1. **Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Hasil Heteroskidastisitas**

Grafik Scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model tersebut layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen.

**Hasil Uji Hipotesis**

Setelah semua data dinyatakan layak untuk uji lanjutan, langkah terakhir adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji dugaan sementara yang dinyatakan dalam hipotesis. Uji hipotesis meliputi beberapa aspek, yaitu persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R²), dan uji t (uji parsial).

* + - 1. **Persamaan Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -0,861 | 3,640 |  | -0,237 | 0,814 |  |  |
| DISIPLIN | 0,657 | 0,129 | 0,491 | 5,083 | 0,000 | 0,807 | 1,239 |
| LINGKUNGAN\_KERJA | 0,431 | 0,102 | 0,409 | 4,231 | 0,000 | 0,807 | 1,239 |

Melihat nilai *Unstandardizet Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan darienelitian ini, sebagai berikut:

**Y = -0,861 + 0,657X1 + 0,431X2**

Yang berarti bahwa =

1. Konstanta sebesar -0,861 yang berarti jika variabel disiplin dan lingkungan kerja dianggap nol maka variabel kinerjanya karyawan hanya sebesar -0,861.
2. Koefisiensi regresi variabel disiplin diperoleh nilai sebesar 0,657 yang berarti jika variabel disiplin mengalami kenaikan sementara variabel lingkungan kerja diasumsiakan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,657.
3. Koefisinesi regresi variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,437 yang berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sementara variabel disiplin diasumsikan tetap kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,437
   * + 1. **Hasil Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 8. Hasil Uji F**



Tabel 8 Hasil Uji F diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 38,824. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada Tabel Nilai- nilai Untuk Distribusi F adalah 3,160. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 38,824 > dari Ftabel = 3,160. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residence.

* + - 1. **Koefisien Determinasi**

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .765a | .585 | .570 | 1.89846 |

Tabel 9. Koefisinesi Determinasi diatas menunjukan bahwa nilai *R Square* adalah 0,585 atau 58,5%. Ini berarti bahwa variabel independen disiplin dan lingkungan kerja secara bersama sama mempengaruhi varibel dependen kinerja karyawan di Sakura Park Hotel & Residence sebesar 58,5% sedangkan sisanya 41,5% dipengeruhi oleh varibabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

* + - 1. **Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residence. Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficients* 7. di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig.-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel 10 Hasil Uji t (Uji Parsial) dibawah ini.

**Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| VARIABEL | T | | Sig. | | KESIMPULAN |
| Thitung | Ttabel | HASIL | α = 5% |
|  | | | | | |
| Disiplin | 5,083 | > 2,003 | 0,000 | < 0,05 | Berpengaruh signifikan |
| Lingkungan Kerja | 4,231 | > 2,003 | 0,000 | < 0,05 | Berpengaruh signifikan |

Guna menenukan H0 yang ditolak atau diterima maka nilaithitung diatas dapat dibandingan dengan nilai ttabel pada signifikansi 5% ( = 0,05). Nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ( = 0,05) adalah 2,003. Dengan membandingkan thitung dengan ttabel maka diambil kesimpulan berikut :

1. Secara parsial variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residence karena thitung (5,083) > ttabel (2,003) serta signifikansinya dibawah 0,05.
2. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residence karena thitung (4,231) > ttabel (2,003) serta signifikansinya dibawah 0,05.

## DISCUSSION

Untuk mengetahui variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen, kita dapat melihat nilai *Standarized Coefficient Beta* seperti yang tercantum dalam Tabel 7 di atas. Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel independen dengan nilai *Standarized Coefficient Beta* terbesar adalah variabel disiplin dengan nilai 0,491 sedangkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,409 Ini berarti bahwa variabel disiplin adalah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residence.

Hasil pengujian model secara simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 38,824. Sementara itu nilai Ftabel adalah 3,160. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 38,824 > dari Ftabel = 3,160. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 𝛼 =5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama (Simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residence. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah 0,585 atau 58,5% yang artinya bahwa variabel disiplin dan lingkungan secara bersama-sama (Simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residenece sebesar 58,5%. Sedangkan sisanya sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya motivasi kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residence. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai thitung (5,083) > ttabel (2,003) dengan taraf hasil signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Nilai *Standaridized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,491. Berdasarkan Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan serta berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residenece.

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residenece. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai thitung (4,231) > ttabel (2,003) dengan taraf hasil signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Nilai *Standaridized Coefficient Beta* variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,409. Berdasarkan Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residence.

## CONCLUSION

Sesuai dengan hasil analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residence.
2. Secara parsial variabel disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residence.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sakura Park Hotel & Residence.

## REFERENCES

Adiyanta, F. C. S. (2019). Hukum dan Studi Penelitian Empiris : *Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris*. Adminitrative Law & Governance Journal, 2(4), 697–709.

Afdal, dkk. (2023) *Pengantar Ilmu Manajemen : Organisasi dan Perkembangannya.* Padang : CV. Gita Lentera.

Agustini (2019) *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.* Medan : UISU Press

Arifin., & A. R. Ridwan (2019). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya*. (Skripsi Sarjana, Universitas Bhayangkara Surabaya).

Azizah (2021). *Manajemen Kinerja.* Pekalongan : PT. Nasya Expanding Management.

Gustian. P. R (2021). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ulima Nitra Palembang*. (Skripsi Sarjana, Universitas Palembang).

Hidayati. R. A & A. K. Salsabila (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplina, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan*.* *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan* 139, 137-145.

Machali (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Mulia (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusi (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja )*. Purbalingga : Eaureka Media Aksara.

Nurfitriani (2022*) Manajemen Kinerja Karyawan*. Makasar : Cendekia Publisher

Nurdin, I., & Hartati, (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia.

Pariyana, dkk (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran.* Pekalongan : PT. Nasya Expanding Management.

Puspasari, H., & W,. Puspita. (2022) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument Penelitian Tingkat pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19*. Jurnal Kesehatan* 13 (1) : 65-71

Rani, V. Maya (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lignkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Palembang*. (Skripsi Sarjana, Universitas Palembang).

Rodliyah (2021) *Pengantar Dasar Statistika*. Jombang : LPPM UNHASY Tebuireng Jombang

Sahir (2021). *Metodologi Penelitian*. Bojonegoro : Penerbit KBM Indonesia

Syafitri. R , A. Z. Syahputri, & F. D. Falenia (2023). *Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran, 161, 161-166.*

Utama (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Jakarta : UNJ Press.

Widyaningrum (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayankara Surabaya.

Winata ( 2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. Lombok Tengah : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.