

The Effect of Motivation, Discipline and Work Environment on Employee Performance at Amnaya Resort Kuta Bali

Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Amnaya Resort Kuta Bali

Ni Kadek Ayu Asri Azhari¹, Yeyen Komalasari^{2*}, Ni Putu Dyah Krismawintari³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

Article info

<p>Keywords: Motivation, Discipline, WorkEnvironment, Employee Performance.</p>	<p style="text-align: center;">Abstract</p> <p><i>This study examines and analyzes the effect of motivation, discipline, and work environment on employee performance at Hotel Amnaya Resort Kuta Bali. The population in this study amounted to 51 employees using the saturated sampling method. The data analysis technique used multiple linear regression. This hypothesis test was carried out at a significance level of 5% or 0.05. The results of this study indicate that partial motivation (X1) has no significant effect on employee performance (1,198). Discipline (X2) has a positive and insignificant impact on employee performance (2,835). The work environment (X3) has no effect and is not significant on employee performance (0.107). This study found a simultaneous influence between motivation, discipline, and work environment on employee performance at the Amnaya Resort Kuta Bali Hotel of $Y = 10,651 + 0,112X1 + 0,512X2 + 0,017X3$. The test results of determination, motivation, discipline, and work environment contributed 0.188 or 18.8% to the performance of employees at Hotel Amnaya Resort Kuta Bali.</i></p>
<p>Kata kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.</p>	<p style="text-align: center;">Abstrak</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Amnaya Resort Kuta Bali. Populasi pada penelitian ini berjumlah 51 karyawan menggunakan metode jenuh sampling. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Uji Hipotesis ini dilakukan pada taraf signifikansinya 5% atau 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (1,198). Secara parsial disiplin (X2) memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (2,835). Secara parsial lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (0,107). Dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh secara simultan antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Amnaya Resort Kuta Bali sebesar $Y = 10.651 + 0,112X1 + 0,512X2 + 0,017X3$. Hasil uji determinasi, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 0,188 atau 18,8% terhadap kinerja karyawan pada Hotel Amnaya Resort Kuta Bali.</p>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yaitu prestasi yang dihasilkan oleh setiap orang dalam jangka waktu tertentu memiliki peran dalam organisasi, dan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang. Oleh karena itu, kinerja ialah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan bidang organisasi, dan kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor terpenting dalam organisasi. upaya. kemampuan organisasi untuk meningkatkan produktivitas (Komalasari, et.al. 2020).

Manfaat kinerja karyawan terhadap perusahaan adalah suatu media ukur untuk menentukan kenaikan jabatan yang semakin meningkat kinerja yang dimiliki karyawan maka efektivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik dengan begitu perusahaan dapat memberikan feedback terhadap karyawannya. Dampak kinerja karyawan terhadap perusahaan adalah jika kinerja yang diberikan karyawan itu tinggi maka dampaknya perusahaan tersebut dapat bertahan dengan baik dalam persaingan global namun sebaliknya jika kinerja karyawan itu rendah dapat mengakibatkan pelayanan terhadap perusahaan kurang optimal serta dapat memperburuk nilai perusahaan.

Kinerja pegawai memiliki factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi karyawan. Motivasi kerja yaitu motivasi yang memotivasi pribadi seseorang untuk bertindak dan aktif dalam bekerja, serta tekun melakukan tugasnya. Karyawan yang memiliki semangat yang rendah tidak bisa bekerja secara serius dan menimbulkan dampak negatif untuk perusahaan, misalnya ketika pendapatan perusahaan menurun maka perusahaan akan memotong gaji karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja kerja. sebaliknya jika motivasi kerja tinggi, maka pekerja dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, yang menguntungkan pekerja dan perusahaan (Fitriani, 2018).

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja ialah sikap hormat, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan, baik itu tertulis dan tidak tertulis serta sanksi atas pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan. Pentingnya disiplin kerja, pegawai dengan disiplin kerja dapat menghasilkan pekerja yang berkualitas, beban kerja, jam kerja yang baik, serta dapat juga meningkatkan kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, memiliki lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja begitu penting, terutama bagi perusahaan atau kantor dengan banyaknya pekerja. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam proses implementasi. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Jika dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan sekitar pegawai, maka lingkungan kerja ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. seperti misalnya; penerangan lampu di area hotel sudah sangat baik, kebersihan lingkungan hotel sudah terjaga kebersihannya, suara bising serta keamanan di hotel sudah terjaga dengan aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja antar atasan dan bawahan, antar sesama rekan kerja, seperti misalnya; suasana di lingkungan kerja, kenyamanan karyawan, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis.

METODE

Metode pengumpulan data dalam penelitian melalui tahap observasi, angket, wawancara dan dokumen. Penelitian ini menerapkan sampling jenuh dimana seluruh populasi 51 karyawan tetap hotel Amnaya Resort Kuta Bali digunakan sebagai sampel karena jumlah sampel kurang dari 100. Melalui data-data yang didapat, dilakukan pengujian validitas, reliabilitas dan hipotesis klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji varians. Setelah semua data terkumpul, data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, yaitu analisis korelasi parsial, analisis korelasi ganda, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peneliti mengolah data dengan menggunakan program SPSS versi 25 dengan data yang digunakan sebanyak 51 data. Adapun hasil yang diperoleh berdasarkan teknik analisis yang digunakan sebagai berikut.

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Intrumen Penelitian

NO	VARIABEL	INDIKATOR	VALIDITAS		RELIBILITAS	
			KOEFISIEN KORELASI	KETERANGAN	ALPHA CRONBACH	KETERANGAN
1	<u>Kinerja Karyawan</u>	Y1.1	0,848	<i>Valid</i>	0,870	<u>Reliabel</u>
		Y1.2	0,735	<i>Valid</i>		
		Y1.3	0,798	<i>Valid</i>		
		Y1.4	0,804	<i>Valid</i>		
		Y1.5	0,702	<i>Valid</i>		
		Y1.6	0,778	<i>Valid</i>		
2	<u>Motivasi</u>	X1.1	0,740	<i>Valid</i>	0,883	<u>Reliabel</u>
		X1.2	0,733	<i>Valid</i>		
		X1.3	0,739	<i>Valid</i>		
		X1.4	0,703	<i>Valid</i>		
3	<u>Disiplin</u>	X2.1	0,853	<i>Valid</i>	0,914	<u>Reliabel</u>
		X2.2	0,807	<i>Valid</i>		
		X2.3	0,872	<i>Valid</i>		
		X2.4	0,895	<i>Valid</i>		
		X2.5	0,780	<i>Valid</i>		
		X2.6	0,828	<i>Valid</i>		
4	<u>Lingkungan Kerja</u>	X3.1	0,944	<i>Valid</i>	0,918	<u>Reliabel</u>
		X3.2	0,858	<i>Valid</i>		
		X3.3	0,825	<i>Valid</i>		
		X3.4	0,855	<i>Valid</i>		
		X3.5	0,735	<i>Valid</i>		
		X3.6	0,847	<i>Valid</i>		

Dari tabel 1 tersebut menyatakan bahwa uji validitas dan uji realibilitas, memperoleh nilai koefisien korelasi variabel masing-masing indikator berada diatas 0,3, dapat jelaskan instrumen penelitian adalah valid dan nilai koefisien AlphaCronbachberada diatas nilai 0,60 berarti bahwa data yang diteliti yaitu reliabel sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

2. Uji Asumsi Klasik
 a) Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,1242906
	Std. Deviation	2,21097106
Most Extreme Differences	Absolute	0,096
	Positive	0,073
	Negative	-0,096
Test Statistic		0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Pada tabel 2 menyatakan ialah unstandardized residual memiliki nilai monte carlo. Tanda (2-tailed) yang > dari taraf signifikansi 0,05 adalah 0,200. Data ini mencakup semua data yang berdistribusi normal yang berarti pengujian hipotesis bisa dilanjutkan.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,968	1,033
	Disiplin	,917	1,090
	Lingkungan Kerja	,915	1,093
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Pada tabel 3 dapat dilihat nilai toleransi bebas berada diatas>0,10 dan VIF <10 dapat diambil kesimpulan yang berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas didalam penelitian ini.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,307	1,493		2,216	0,032
	Motivasi	0,005	0,056	0,012	0,085	0,933
	Disiplin	0,014	0,028	0,074	0,493	0,624
	Lingkungan Kerja	0,053	0,038	0,205	1,369	0,177

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai sig motivasi sebesar 0,933, untuk nilai sig disiplin sebesar 0,624 dan nilai sig lingkungan kerja sebesar 0,177. Jika dilihat dari semua nilai sig tersebut memiliki nilai lebih besar dari nilai 0,05 jadi dalam model regresi tidak terjadinya heterokedastisitas.

3. Analisis Korelasi Parsial

Tabel 5. Analisis Korelasi Parsial

Control Variables		Correlations			
		Lingkungan Kerja	Disiplin	Motivasi	
Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Correlation	1,000	-,064	-,059
		Significance (2-tailed)	.	,664	,688
		Df	0	47	47
	Disiplin	Correlation	-,064	1,000	,095
		Significance (2-tailed)	,664	.	,516
		Df	47	0	47
	Motivasi	Correlation	-,059	,095	1,000
		Significance (2-tailed)	,688	,516	.
		Df	47	47	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat hasil analisis korelasi parsial sebagai berikut:

- 1) Untuk menentukan rasio tinggi dan rendah antara kinerja karyawan dengan motivasi atau dorongan yang berkelanjutan di Amnaya Resort Kuta Bali. Menurut Tabel 5, hasil koefisien korelasi parsial antara motivasi kerja dan kinerja karyawan diperoleh, dan faktor pendorongnya adalah 0,59. Artinya, ada korelasi positif di Bali Amnaya Kuta, tetapi sebagian dengan kinerja karyawan.

- Untuk menunjukkan tinggi rendahnya antara disiplin dan kinerja karyawan Hotel Amnaya Resort Kuta Bali, dengan asumsi bahwa disiplin itu konstan atau didorong. Menurut hasil pada tabel 5, koefisien korelasi parsial antara disiplin.
- 2) kerja dan kinerja karyawan diperoleh, dan faktor pendorongnya adalah 0,95. Artinya, ada korelasi positif yang parsial namun sangat kuat dengan kinerja karyawan di Amnaya Kuta Bali.
 - 3) Untuk menentukan tinggi-rendah antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja di Amnaya Resort Kuta, Bali, lingkungan kerja diasumsikan konstan atau didorong. Menurut hasil pada Tabel 5, hasil koefisien korelasi parsial dari lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan faktor pendorong 1,0 diperoleh. Artinya, di Amnaya Kuta Bali terdapat korelasi yang sebagian positif namun sangat kuat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

4. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6. Hasil Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,505 ^a	0,188	0,137	2,43609

Pada tabel 6 menunjukkan hubungan secara bersama-sama antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Amnaya Resort Kuta, Bali menggunakan korelasi berganda. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 memperoleh hasil korelasi berganda R = 0,505, artinya pada Amnaya Resort Kuta, Bali terdapat hubungan yang positif dan sedang antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja.

5. Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,521	2,296		11,549	0,000
	Motivasi	0,182	0,086	0,283	2,119	0,039
	Disiplin	-0,041	0,043	-0,128	-0,931	0,356
	Lingkungan Kerja	-0,135	0,059	-0,313	-2,274	0,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 tersebut, persamaan regresi berganda ditentukan berikut ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 26,521 + 0,112X_1 + 0,512X_2 + 0,017X_3$$

Dari rumus persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1). Nilai konstanta (α) 26,521 menunjukkan bahwa ketika motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) konstan atau nol, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 26,521.
 - 2). Nilai koefisien β_1 sebesar 0,112 menunjukkan bahwa jika nilai motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,112. Diasumsikan disiplin kerja dengan lingkungan kerja konstan atau nol.
 - 3). Nilai koefisien β_2 sebesar 0,512 menunjukkan bahwa jika disiplin meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,512. Diasumsikan motivasi kerja dengan lingkungan kerja konstan atau nol.
- Nilai koefisien β_3 sebesar 0,017 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja menurun sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,017 satuan. Ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Diasumsikan motivasi kerja dengan disiplin kerja konstan atau nol.

6. Uji Hipotesis
 a) Uji Parsial (uji t)

Tabel 8. Uji Regresi Parsial (T-Test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,521	2,296		11,549	0,000
	Motivasi	0,182	0,086	0,283	2,119	0,039
	Disiplin	-0,041	0,043	-0,128	-0,931	0,356
	Lingkungan Kerja	-0,135	0,059	-0,313	-2,274	0,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Berdasarkan uji analisis t test dan tabel diatas terdapat nilai t hitung didapat sebesar 1,198, dan t tabel sebesar 1,67 yang berarti t hitung berada di daerah penerimaan H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dapat dirumuskan tidak adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Amnaya Resort Kuta Bali terjadi secara signifikan.
2. Berdasarkan uji analisis t test dan tabel diatas terdapat nilai t hitung sebesar 2,835, sedangkan t tabel sebesar 1,67 yang berarti t hitung berada di daerah penerimaan H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dapat dijelaskan adanya pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja karyawan di Hotel Amnaya Resort Kuta Bali terjadi secara tidak signifikan.
3. Berdasarkan uji analisis t test dan tabel diatas terdapat nilai t hitung sebesar 0,107, sedangkan t tabel sebesar 1,67 jadi t hitung berada di daerah penerimaan H_0 diterima, maka H_a ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Amnaya Resort Kuta Bali terjadi secara tidak signifikan.

b) Uji Simultan (uji f)

Tabel 9. Uji Simultan (F-Test)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,505 ^a	,255	,208	2,277	,255	5,376	3	47	,003	1,973

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F pada tabel 9 menunjukkan terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 5,376 sedangkan F tabel 2,81 dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Amnaya Resort Kuta Bali.

7. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,505 ^a	0,188	0,137	2,43609

Analisis determinasi memiliki tujuan yang dimana menunjukkan kontribusi motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Amnaya Resort Kuta Bali, menyatakan persentase dengan rumus $D = R^2 \times 100\%$. Analisis determinasi memiliki hasil sebesar 0,188 atau 18,8%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berkontribusi sebesar 18,8% dan 81,2% disebabkan oleh faktor lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Amnaya Resort Kuta Bali

Menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 1,198 pada variabel motivasi (X_1) lebih rendah daripada t_{tabel} sebesar 1,67 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat dijelaskan secara parsial bahwa variabel motivasi (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan menganggap motivasi perusahaan pada karyawan seperti insentif ataupun gaji yang diberikan jauh lebih besar dibandingkan dengan perusahaan lain.

Hasil ini relevan seperti penelitian yang diteliti oleh Daspar, (2020) menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh secara parsial tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Amnaya Resort Kuta Bali

Menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2,835 pada variabel disiplin (X2) lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,67 sehingga H_0 ditolak dan H_a terima. Dapat dijelaskan secara parsial bahwa variabel disiplin (X2) terdapat pengaruh positif secara signifikan yang berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan begitupun sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Hasil ini relevan dengan penelitian Nurjaya, (2021) dan Hustia, (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Amnaya Resort Kuta Bali

Menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 0,107 pada variabel lingkungan kerja (X3) lebih rendah daripada t_{tabel} sebesar 1,67 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat dijelaskan secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja (X3) terdapat tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Amnaya Resort Kuta Bali. Hal ini karena saat penelitian dilakukan di Hotel Amnaya Resort Kuta Bali melakukan renovasi sementara lingkungan kerja masih belum sesuai dengan harapan karyawan, namun tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan yakin setelah renovasi selesai maka lingkungan kerjanya menjadi jauh lebih baik. Hasil ini relevan dengan penelitian Daspar, (2020) dan Lumentut, (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Amnaya Resort Kuta Bali

Hasil pengujian nilai Fhitung sebesar 5,376 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,81 yang berarti Fhitung berada pada daerah penolakan, H_0 ditolak maka H_a diterima. Dengan demikian adanya pengaruh positif secara signifikan antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Amnaya Resort Kuta Bali. Ini menyatakan bahwa semakin baik motivasi, disiplin dan lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin buruk motivasi, disiplin dan lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil ini relevan dengan penelitian Widarko, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil tersebut yang telah diuraikan, maka ini dapat disimpulkan seperti berikut ini.

1. Motivasi tidak berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Amnaya Resort Kuta. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung dalam variabel motivasi (X_1) sebesar 1,198 lebih rendah dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,67 yang berarti penerimaan H_0 di terima, H_a di tolak. Nilai signifikannya $0,015 < 0,05$ terbukti secara statistik. Hal ini berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Amnaya Resort Kuta Bali.
2. Disiplin terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Amnaya Resort Kuta. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung dalam variabel disiplin (X_2) sebesar 2,835 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,67 ini berarti penerimaan H_0 di tolak, H_a di terima. Dengan nilai signifikannya $0,237 > 0,05$ tidak terbukti secara statistik. Hubungan variabel ini memiliki hubungan yang tidak nyata, ini berarti semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Amnaya Resort Kuta. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung dalam variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,107 lebih rendah dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,67 yang berarti penerimaan H_0 di terima, H_a di tolak. Dengan nilai signifikannya $0,915 > 0,05$ tidak terbukti secara statistik. Hal ini berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Amnaya Resort Kuta Bali.
4. Terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan antara kinerja karyawan di Hotel Amnaya Resort Kuta Bali dengan hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 5,376 lebih besar dari T tabel sebesar 2,81 yang berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima dan juga bukti anova F sig $0,003 < 0,05$ yang berarti hubungan simultan terjadi secara nyata. Jadi semakin baik hubungan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Universitas Dhyana Pura yang memberikan dukungan kepada peneliti dalam penulisan jurnal ilmiah ini, serta terima kasih kepada para dosen di Universitas Dhyana Pura yang telah membimbing dalam menuntaskan jurnal penelitian ini. Penulis berharap jurnal ini dapat bermanfaat bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166.
- Fitriani, R. & Muhyadi, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-SI*, 7(3), 273-281.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Komalasari, Y., Krismawintari, N.P.D., & Utama, I. G. B. R. (2020). *Female nurse performance model based on triple roles conflict and job stress in pandemic COVID-19. Technium Soc. Sci. J.*, 10, p.448
- Lumentut, M. D. & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Widarko, A. & Rizal, M. (2020). Analisis Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(21).

