



## ANALISIS PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DI HOTEL SANTIKA PREMIERE DYANDRA MEDAN

Wanda Ismanda Sirait<sup>1\*</sup>, Khamo Waruwu<sup>2</sup>, Hilman Lubis<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Bisnis dan Humaniora /Manajemen/Universitas Tjut Nyak Dhien, Indonesia

<sup>3</sup>Bisnis dan Humaniora /Ekonomi Pembangunan/Universitas Tjut Nyak Dhien,  
Indonesia

Alamat Kampus: Jalan Rasmi No. 28 Sei Sikambang Medan

Korespondensi penulis: [wandaismanda03@gmail.com](mailto:wandaismanda03@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the influence of work discipline and work environment which are directly related to performance. Good work discipline and work environment can have an impact on increasing performance values. which with high discipline and a comfortable environment can provide changes in achieving goals to improve the performance of the Santika Premiere Dyandra Hotel Medan. This study was conducted at the Santika Premiere Dyandra Hotel Medan. The method used is quantitative descriptive research. The sampling technique uses the sloving formula with a set sample size of 67 respondents. As independent variables, namely work discipline and work environment, while the dependent variable is performance. The analytical tools used include validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing used is a partial test (t test). The results of hypothesis testing show that the first hypothesis (H1) work discipline and the second hypothesis (H2) are accepted. The results of testing the first hypothesis (H1) obtained results that have a positive and significant effect on performance. These results Testing the second hypothesis (H2) obtained results that the work environment has a positive and significant effect on performance. Discipline and work environment have a simultaneous influence on performance, contributing 77.60%, while the remainder is influenced by unknown variables.*

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

**Abstrak.** Tujuan daripada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja sangat berkaitan langsung dengan Kinerja. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak pada peningkatan nilai Kinerja . yang dengan disiplin yang tinggi dan lingkungan yang nyaman bisa memberikan perubahan pada pencapai tujuan untuk meningkatkan kinerja Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. Metode yang digunakan yakni penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus sloving dengan Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 67 responden dengan. Sebagai variabel independen yaitu Disiplin kerja dan Lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji parsial (uji t). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) Disiplin kerja dan hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima. Hasil pengujian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diperoleh hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja . Hasil ini Pengujian hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja. Disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja menyumbang sebesar 77,60% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang belum diketahui.

**Kata kunci:** *Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja*

### LATAR BELAKANG

Industri jasa adalah industri yang sangat berkembang di era globalisasi ini. Hal ini seiring dengan perubahan gaya hidup yang semakin modern dan standar kehidupan yang semakin meningkat. Salah satu industri yang bergerak di bidang jasa adalah industri

perhotelan dimana saat ini merupakan salah satu industri yang sangat berkembang di kota Medan. Hal ini dapat dibuktikan dengan semakin banyak hotel yang dibangun di Medan.

Sebagai suatu industri jasa yang sangat mengandalkan sumber daya manusianya, hotel sangat menitikberatkan pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hotel Santika Premiere Dyandra Medan adalah salah satu usaha bisnis perhotelan dan *Convention* terbesar di kota Medan, menyediakan sarana ruang bisnis dengan desain internasional yang dilengkapi peralatan berteknologi moderen dan ruang tamu. Kenyamanan menjadi prioritas dalam mendukung pelanggan mencapai target-target bisnis terbaik.

Sentuhan keramahan Indonesia yang diwujudkan melalui sikap dan perilaku berstandar tinggi dalam pelayanan hotel. Hotel Santika Premiere Dyandra Medan memiliki beberapa bagian departemen, salah satunya adalah bagian *back office*. Pada bagian *back office* memiliki beberapa bagian departemen lagi yaitu bagian *Convention*, *Accounting*, *Sales & Marketing (S&M)*, dan *Human Resources Department*.

Berdasarkan survei awal peneliti, pada bulan Oktober hingga Februari 2020, terlihat disiplin kerja pegawai Hotel Santika Premiere Dyandra Medan masih rendah, menjadi kebiasaan buruk yang sudah mengakar, sering terjadi keterlambatan waktu dari jam yang ditetapkan, terlihat pegawai senior pulang lebih awal, lebih mementingkan bermain media sosial. Beberapa pegawai senior terlihat masih duduk-duduk saat jam kerja. Selain itu, peraturan yang ada kurang dipatuhi dan ditakuti pegawai. Beberapa pegawai tidak mengenakan seragam kerja, hanya mengenakan baju rapi tetapi tidak sesuai aturan. Pada divisi *food and beverages*, masih terlihat koki yang tidak mengenakan penutup kepala dan sarung tangan, padahal hal ini sangat penting karena terkait kebersihan (higiene) dan kesehatan

Berdasarkan hasil wawancara, dengan salah satu staff *human resource* diketahui bahwa masih kurangnya kenyamanan di area makan pegawai EDR, kurangnya kenyamanan dan keamanan di LOKER (tempat penyimpanan barang pegawai), tempat beribadah (Mushola), dan tempat menyimpan kendaraan pribadi/parkir kendaraan pegawai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Hotel Santika Premiere Dyandra, Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Hotel Santika Premiere Dyandra, dan Apakah Disiplin dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Hotel Santika Premiere Dyandra.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **A. Kinerja**

Kinerja mengacu pada tingkat kesetiaan, keterikatan, dan dedikasi karyawan terhadap tempat mereka kerja. Kinerja adalah kesetiaan dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan, nilai dan visi perusahaan tempat bekerja. Ini mencakup keinginan untuk berkontribusi secara positif, kerja keras dan tetap bersama perusahaan dalam jangka panjang.

Menurut Haryadi (2023: 123-134) Kinerja merupakan tingkat keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap nya, yang ditunjukkan dengan kesediaan mereka untuk terus bekerja dan berkontribusi pada . Sedangkan menurut Kazemi (Kazemi & Corlin : 2022) Kinerja merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap , dan proses berkelanjutan dimana anggota mengungkapkan kepedulian terhadap dan kesuksesan serta kesejahteraan yang berkelanjutan Maka, menurut hemat penulis, berdasarkan pada pendapat ahli mengenai Kinerja merupakan tingkat keterikatan dan kesetiaan karyawan yang merupakan ikatan emosional dan kognitif yang menghubungkan karyawan dengan nya. Menurut Fatkhur Rohman (2023:22-23) dalam bukunya Kinerja (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Dan Lingkungan Kerja), ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu:

- Antecedent Kinerja afektif terdiri dari: karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Karakteristik struktural meliputi besarnya , kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Dari keempat antecedent tersebut, antecedent yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam dan kompeten dalam menjalankan peran kerja.
- Antecedent Kinerja rasional terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Karyawan yang merasa telah berkorban ataupun mengeluarkan investasi yang besar terhadap akan merasa rugi, jika meninggalkan karena akan kehilangan apa yang telah diberikan selama ini. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak memiliki pilihan kerja lain yang lebih menarik akan merasa rugi jika meninggalkan karena belum tentu memperoleh sesuatu yang lebih baik dari apa yang telah diperoleh selama ini.
- Antecedent Kinerja normatif terdiri dari pengalaman individu sebelum masuk ke dalam dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam . Kinerja normative karyawan dapat tinggi jika sebelum kedalam , orang tua karyawan yang juga bekerja dalam tersebut menekankan pentingnya kesetiaan pada . Sementara itu, jika menanamkan kepercayaan pada karyawan bahwa mengharapkan loyalitas karyawan maka karyawan juga akan menunjukkan Kinerja normatif yang tinggi.

## **B. Disiplin**

Disiplin adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan dan mencapai tujuan tertentu. Dorongan ini dapat berasal dari dalam diri (Disiplin intrinsik) atau dari luar diri (Disiplin ekstrinsik). Disiplin intrinsik muncul dari rasa ingin tahu, minat, dan kenikmatan dalam melakukan suatu aktivitas. Contohnya, seorang siswa yang belajar dengan giat karena ingin memahami materi pelajaran. Disiplin ekstrinsik muncul dari faktor eksternal seperti hadiah, penghargaan, atau tekanan sosial. Contohnya, seorang karyawan yang bekerja keras karena ingin mendapatkan promosi.

Menurut Wardan (2020:109) “Disiplin adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Menurut Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa

Disiplin kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Sedangkan menurut Sukatin (2022:122) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah sesuatu yang menimbulkan inspirasi dan semangat kemudian dorongan seseorang agar dapat berkerja dengan baik untuk mencapai tujuan.

Peran Disiplin dapat menentukan sejauh mana keberhasilan dapat diraih. Disiplin juga menggambarkan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Akan tetapi sebuah Disiplin yang timbul dalam diri seseorang tidaklepas dari berbagai faktor yang mendorongnya, terlebih dalam hal bekerjadi mana aspek-aspek internal maupun eksternal berperan aktif dalam tumbuhnya sebuah Disiplin. Menurut Adhari (2021:55) secara umum faktor - faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis Ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupa pemberian kebutuhan sandang, papan dan pangan
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua
- c. Kebutuhan sosial Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berpartisipasi
- d. Kebutuhan akan penghargaan Ditunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja
- e. Kebutuhan perwujudan diri Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana tersebut akan menyerahkan kecakapan, keterampilan dan potensinya.

### **C. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan Kerja menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2023: 123) Lingkungan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya. Perasaan ini didasarkan pada persepsi individu terhadap pekerjaannya, termasuk gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan diri. Menurut Sastrohadiwiryono (2023:201) Lingkungan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini dibentuk oleh berbagai faktor, seperti gaji, kondisi kerja, pengakuan, dan peluang untuk maju.

### **Teori Lingkungan Kerja**

Teori Lingkungan kerja atas teori isi dan teori proses. Teori isi mencakup teori pemenuhan kebutuhan, teori kesenjangan, teori pencapaian nilai, teori equity, termasuk juga teori hirarki kebutuhan Maslow dan teori Faktor Herzberg yang memusatkan diri

pada kebutuhan individu dalam menjelaskan Lingkungan kerja, perilaku kerja dan sistem imbalan. Teori proses menyangkut bagaimana perilaku mempunyai kekuatan, diarahkan, dipertahankan dan dihentikan. Menurut Fatkhur Rohman (2023:47-51) dalam bukunya Kinerja (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Dan Lingkungan Kerja), ada beberapa teori Lingkungan kerja antara lain:

1. Teori Dua Faktor atau Motivator Higiene yang dikemukakan oleh Herzberg, Mausner & Snyderman, memandang bahwa Lingkungan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik (meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang) dan ketidakpuasan berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik (meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan). Berdasarkan temuan empiris, teori ini kurang mendapat dukungan para ahli yang menganggap instrumen penelitian yang digunakan kurang valid.
2. Teori Model Aspek Lingkungan (*Satisfaction Facet Model*) oleh Lawler, dimana individu dipuaskan dengan suatu aspek khusus dari pekerjaan mereka misalnya rekan kerja, atasan, upah dan sebagainya, jika jumlah aspek yang mereka alami adalah yang seharusnya mereka peroleh karena telah melaksanakan pekerjaannya sama dengan jumlah yang benar-benar mereka peroleh. Selain itu kalau orang tersebut menerima jumlah yang lebih besar dari pada yang pantas diperoleh mereka pantas merasa bersalah dan jika kurang dari yang pantas diperoleh maka mereka merasa tidak puas. Implikasi teori ini adalah seseorang akan menyesuaikan kontribusinya sesuai dengan tingkat keadilan atau Lingkungan yang diperolehnya. Teori ini sedikit memberi dukungan empiris berdasarkan pendapat para ahli.
3. Teori Nilai (*Value Theory*) oleh Locke, membuat pemilihan antara nilai dan kebutuhan. Orang sering memberi nilai pada hal-hal yang sebetulnya tidak ia butuhkan, namun bisa juga terjadisebaliknya dimana ia membutuhkan hal-hal yang sebenarnya tidak ia hargai. Kebutuhan adalah kondisi kodrati yang diperlukan individu demi kesejahteraan fisiologik maupun psikologisknya. Sedangkan nilai merupakan sesuatu yang diinginkan atau didambakan yang muncul dari proses belajar dan bukan secara alami. Karena itu Lingkungan kerja adalah keadaan emosional akibat anggapan bahwa individu mendapatkan apa yang dinilai tinggi. Teori ini berdasarkan pengalaman penelitian tidak cukup mendapat bukti.
4. Teori Proses-Lawan (*Opponnet-Process Theory*) oleh Landy, yang menekankan Lingkungan atau ketidakpuasan lebih pada usaha untuk mempertahankan keseimbangan emosional. Seseorang merasa puas sangat ditentukan oleh sejauhmana penghayatan emosionalnya terhadap situasi yang dihadapinya. Bila situasi tersebut memberikan keseimbangan emosional bagi dirinya maka orang tersebut merasa puas, sebaliknya jika situasi tersebut menimbulkan ketidaksatbilan emosional, maka orang tersebut merasa tidak puas. Pengalaman membuktikan tidak cukup penelitian yang mendukung teori ini.

5. Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*). Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkannya telah terpenuhi. Bila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas, walaupun terjadi kesenjangan, karena yang terjadi adalah kesenjangan positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dan di bawah standar minimum sehingga menjadi kesenjangan negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Teori mendapat dukungan secara empiris.
6. Teori Instrumentalia (*Instrumentality Theory*) dikemukakan oleh Porter dan Lawler (1967) menyatakan bahwa Lingkungan tergantung pada kecocokan antara penghargaan yang diharapkan dengan penghargaan yang diterima.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini merupakan Metode penelitian kuantitatif. “data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring)”. Penelitian ini di maksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dengan variable independen (variabel bebas). Penelitian ini dilakukan di Hotel Santika Premiere Dyandra Medan yang beralamat di Jalan Kapten Maulana Lubis No.7, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20111. Jenis penelitian ini yaitu menggunakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang menekankan analisisnya pada data-data (angka) yang diolah dengan metode statistik populasi dan sampel menurut Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan ooleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Hotel Santika Premiere Dyandra Medan dari berbagai divisi 67 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik Pengumpulan Data diantaranya Kuesioner atau angket Dokumentasi, wawancara. Teknik analisis data dengan dua alat uji instrument yakni uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas, selanjutnya analisis regresi erganda, ekmdudian uji hipotesis yakni, uji t (aprsial) dan uji F (simultan), dn yang berikutnya adalah Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) berupa Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Hotel Santika Premiere Dyandra (Y). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) yaitu Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Hotel Santika Premiere Dyandra (Y) adalah besar. Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) yaitu Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Hotel Santika Premiere Dyandra (Y) adalah kecil.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

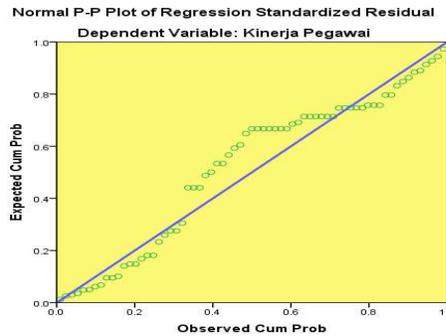
Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin (X <sub>1</sub> )	Disiplin	0.669	0.230	Valid
	Disiplin	0.557	0.230	Valid
	Disiplin	0.556	0.230	Valid
	Disiplin	0.670	0.230	Valid
	Disiplin	0.438	0.230	Valid
	Disiplin	0.792	0.230	Valid
	Disiplin	0.519	0.230	Valid
	Disiplin	0.433	0.230	Valid
	Disiplin	0.324	0.230	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan Kerja	0.515	0.230	Valid
	Lingkungan Kerja	0.792	0.230	Valid
	Lingkungan Kerja	0.496	0.230	Valid
	Lingkungan Kerja	0.294	0.230	Valid
	Lingkungan Kerja	0.549	0.230	Valid
	Lingkungan Kerja	0.583	0.230	Valid
	Lingkungan Kerja	0.330	0.230	Valid
	Lingkungan Kerja	0.462	0.230	Valid
	Lingkungan Kerja	0.311	0.230	Valid
Kinerja (Y)	Kinerja	0.557	0.230	Valid
	Kinerja	0.320	0.230	Valid
	Kinerja	0.981	0.230	Valid
	Kinerja	0.535	0.230	Valid
	Kinerja	0.381	0.230	Valid
	Kinerja	0.608	0.230	Valid
	Kinerja	0.286	0.230	Valid
	Kinerja	0.457	0.230	Valid
	Kinerja	0.292	0.230	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, seluruh nilai r-hitung untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel dimana nilai r-tabel untuk jumlah sampel n= 60 adalah sebesar 0.230, sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Variabel	Reabilitas Coeficient	Alpha	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	9 Item Pertanyaan	0,671	Reliabel
Lingkungan (X <sub>2</sub> )	9 Item Pertanyaan	0,728	Reliabel
Kinerja (Y)	9 Item Pertanyaan	0,850	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing masing variable sudah lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa untuk kuesioner sudah dapat diterima.

**2. Uji Asumsi Klasik**



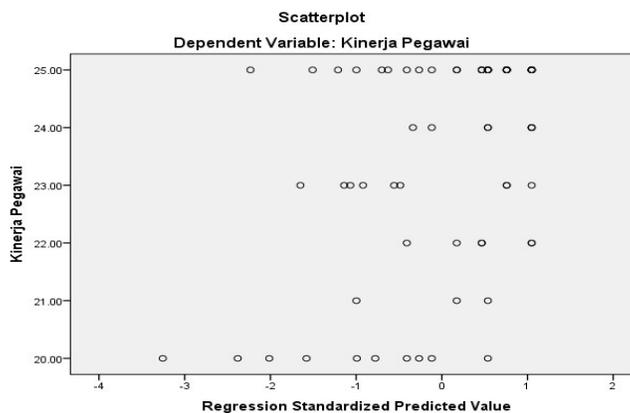
Dari grafik histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal karena grafik p-p plot of regression standardized residual menunjukkan bahwa plot data menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.993	1.007
	Lingkungan Kerja	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas dapat diketahui nilai VIF=1,010, yang mana nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas pada penelitian ini.



Dari output dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### 3. Analisis Regresi Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.236	4.659			
Disiplin Kerja	.228	.101	.258	.993	1.007
Lingkungan Kerja	.401	.147	.310	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut ini dalam uraian:

$$\text{Kinerja} = a + b_1 \text{ Disiplin} + b_2 \text{ Lingkungan} + e$$

Kinerja = 6,236 + 0.228 (X<sub>1</sub>) + 0.401 (X<sub>2</sub>) + 4.459  
Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta yang didapat dalam penelitian ini sebesar 21,513. Hal ini menyatakan bahwa jika Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan (X<sub>2</sub>) sama dengan nol (o), maka total kinerja adalah sebesar 21,513.
- 2) Nilai koefisien variable Kemudahan X<sub>1</sub> adalah sebesar 0.214 hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 persen pada Kinerja maka akan menaikkan Kinerja sebesar 0. 214.
- 3) Nilai koefisien variabel Lingkungan X<sub>2</sub> adalah sebesar 0.177 hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 persen pada Lingkungan akan menaikkan kinerja sebesar 0. 177.

### 4. Uji Hipotesis

#### Uji parsial

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

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.338	.186		
Disiplin Kerja	2.268	.027	.993	1.007
Lingkungan Kerja	2.724	.008	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel menunjukkan nilai signifikan dari variable Disiplin 0.027<0.05 artinya signifikan selanjutnya signifikan Lingkungan 0.008<0.05 juga signifikan.

**Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40.608	2	20.304	6.845	.002 <sup>b</sup>
Residual	189.840	64	2.966		
Total	230.448	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Harga, Lingkungan Kerja

Dari tabel menunjukkan pengaruh positif secara simultan yang mana nilai signifikan F hitung  $0.02 < 0.05$  dari standar yang ditentukan.

**5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.776	.750	1.72228

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari secara keseluruhan dari variable Disiplin dengan Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja sebesar 0.776 atau 77,6 % sedangkan sisanya variable lain yang tidak diketahui.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan antara lain Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Hotel Santika Premiere Dyandra Medan dan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi Kinerja Hotel Santika Premiere Dyandra Medan, dimana nilai signifikansi < dari nilai taraf signifikansi 0,05 ( $0,027 < 0,05$ ). Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Hotel Santika Premiere Dyandra Medan, dimana nilai signifikansi < dari nilai taraf signifikansi 0,05 ( $0,008 < 0,05$ ). Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Hotel Santika Premiere Dyandra Medan, dimana nilai signifikansi < dari nilai taraf signifikansi 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). variabel penelitian memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang Kinerja Hotel Santika Premiere Dyandra Medan sebesar 77,60% sedangkan sisanya 22,80% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Pimpinan Hotel Santika Premiere Dyandra Medan disarankan kiranya memberi perhatian yang lebih pada Kinerja . Hal ini dapat diberikan dengan memotasi karyawan agar berorientasi pada prestasi, juga dapat dilakukan dengan pemberian tunjangan atas pekerjaan, memberikan kegiatan pelatihan sehingga diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Dessler, Gary. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba. Empat.
- Flippo Edwin B. 2013. **Personel Management (Manajemen Personalia)**, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James. L. 2013, **Penilaian Kinerja**. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2018. **Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS 25**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2011. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. Yogyakarta: BPFU UGM
- Hartatik, Indah Puji. 2014. **Buku Praktis Mengembangkan SDM**, Jogjakarta. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Bandung : Bumi Aksara
- Mangkunegara. Prabu Anwar. A.A. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Moekijat. 2012. **Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja**, Edisi Revisi, Bandung: Pioner Jaya
- Nitisemito, Alex. S. 2015. **Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi ketiga. Jakarta: Galia Indonesia.
- Nurgiyantoro, Burhan, 2012. **Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawironegoro, Darsono., & Purwanti Ari. 2013. **Akuntansi Manajemen**. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Priyanto. 2009. **Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS**. Yogyakarta: Offset
- Rivai Veithzal. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, Edisi ke 6, Depok : Raja Grafindo Persada.
- Robbins. Stephen P. 2013. **Perilaku Organisasi**. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadwiryo Siswanto, 2013, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, edisi. 2, Jakarta: Bumi Aksara,
- Saydam Gouzaly. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Gunung Agung,
- Siagian, Sondang. P. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. **Tata Kerja dan Produktifitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2016. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Bougie Roger, 2010, **Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian**, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Jakarta: Salemba Empat
- Sinulingga Sukaria. 2014. **Metode Penelitian**. Edisi 3. Medan: USU Press
- Spencer dan pincer, 2010, **Competence at Work “Models for Superior Performance”**. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Spillane James.J. 2002. **”Ekonomi Pariwisata Sejarah dan Prospeknya”**, Yogyakarta: Kanisius.

- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. **Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia** (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*)
- Sutrisno, Edy. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno dan Priansa, D. 2011. **Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Suparno. Eko. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Pusaka Pelajar