

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA MELALUI  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE  
KIRANA HOTEL CANGGU, BADUNG

Surya Nugraha<sup>1</sup>,  
Dewa Ayu Suryawati<sup>2</sup>,  
Ni Luh Putu Pibriari<sup>3</sup>

Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
Email : surya.nugraha@triatmamulya.ac.id

ABSTRACT

Research objectives 1) To analyze the influence of the employee work environment on employee work 2) To analyze the influence of the work environment on employee work performance 3) To analyze the influence of employee work motivation on employee work discipline 4) To analyze the influence of work motivation on employee work performance 5) To analyze the influence of employee work discipline on employee work 6) To analyze the influence of the Employee Work Environment on Employee Work Performance through Employee Work Discipline. 7) To analyze the influence of employee work motivation on employee work performance. The location of the research was conducted on employees at The Kirana Hotel Canggu, Badung, as many as 60 samples with a proportional random sampling technique using path analysis.

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas yang berkaitan dengan proses perekrutan, penyeleksian, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemanfaatan tenaga kerja secara optimal guna mewujudkan tujuan pribadi karyawan sekaligus tujuan organisasi. Selain keunggulan dalam perencanaan strategis, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan menjadi faktor utama penentu keberhasilan organisasi. Keberhasilan tersebut tercermin melalui tingkat kinerja karyawan.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, diperlukan dukungan lingkungan kerja yang memadai, karena lingkungan merupakan salah satu unsur penting yang memengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan tertata dengan baik mampu membantu karyawan menyelesaikan tugasnya secara lebih efektif sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja institusi (Nurjaya, 2021).

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang melibatkan sekelompok individu dengan dukungan berbagai fasilitas yang disediakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Keberadaan fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, kondusif, dan mendukung semangat kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan di The Kirana Hotel Canggu, Badung, juga dapat dilihat dari adanya dorongan untuk memperoleh kenaikan jabatan. Kenaikan pangkat menjadi sarana bagi karyawan untuk menunjukkan tanggung jawab,

kewenangan, serta pengaruhnya dalam lingkungan kerja. Keinginan untuk mendapatkan promosi jabatan mencerminkan adanya kebutuhan dan dorongan internal yang dimiliki setiap karyawan.

Dalam rangka mencapai kinerja karyawan yang memuaskan serta selaras dengan tujuan perusahaan, diperlukan penerapan disiplin kerja yang tepat, terarah, dan terkontrol secara efektif dan efisien. Selain itu, sikap loyal, ketekunan, kerja sama, serta kekompakan antarpegawai juga menjadi faktor pendukung penting demi tercapainya tujuan institusi.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan The Kirana Hotel Canggung, Badung?
2. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan The Kirana Hotel Canggung, Badung?
3. Apakah Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan The Kirana Hotel Canggung, Badung?
4. Apakah Disiplin Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja Kerja Karyawan The Kirana Hotel Canggung, Badung?

### **KAJIAN PUSTAKA**

Siagian (2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi secara maksimal dalam upaya mencapai tujuan yang ingin diraih. Sementara itu, Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah unsur yang menstimulasi seseorang untuk melakukan tindakan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi kerap dipahami sebagai pendorong munculnya perilaku. Dengan demikian, motivasi dapat dipandang sebagai energi penggerak yang meningkatkan kemauan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sastrohardiwiryo (2003) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu yang menunjukkan rasa hormat, kepatuhan, serta ketaatan terhadap berbagai ketentuan dan aturan yang berlaku di dalam organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Sikap disiplin tercermin dari kesediaan karyawan untuk melaksanakan aturan tersebut secara konsisten serta kesiapan menerima konsekuensi atau sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Handoko (2011) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat dibedakan ke dalam beberapa bentuk, yaitu **disiplin preventif**, **disiplin korektif**, **aturan kompor panas**, dan **disiplin progresif**. Disiplin preventif bertujuan untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan sejak awal sehingga potensi pelanggaran dapat diminimalkan. Disiplin korektif diterapkan sebagai upaya memperbaiki perilaku karyawan yang melakukan pelanggaran agar tidak terulang di masa mendatang. Aturan kompor panas menekankan pemberian sanksi yang bersifat cepat, konsisten, dan adil, sedangkan disiplin progresif dilakukan melalui pemberian hukuman secara bertahap sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Sinambela (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator dan aspek, antara lain kepatuhan terhadap peraturan organisasi, ketaatan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta kesadaran karyawan dalam menaati norma dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh institusi.

Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, serta kesempatan yang tersedia.

Selain itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang berhasil diraih oleh pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan peranan yang dibebankan kepadanya. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari bagaimana proses pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan sesuai standar organisasi yang berlaku.

### **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan teori, kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan The Kirana Hotel Cangg, Badung.
2. Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan The Kirana Hotel Cangg, Badung.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan The Kirana Hotel Cangg, Badung.
4. Disiplin Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja Kerja Karyawan The Kirana Hotel Cangg, Badung.

### **METODE PENELITIAN**

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan utama. Tahap awal mencakup pengambilan data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada institusi yang diteliti. Kuesioner tersebut disusun untuk mengukur variabel penelitian yang meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan. Setiap butir pertanyaan dirancang sesuai dengan indikator variabel dan telah melalui pengujian untuk memastikan tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Dalam pengolahan data, penelitian ini menerapkan model analisis regresi berganda yang mensyaratkan terpenuhinya sejumlah asumsi klasik agar hasil estimasi regresi dapat digunakan secara tepat. Oleh karena itu, dilakukan pengujian prasyarat analisis guna memastikan bahwa model regresi memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan.

Selain analisis regresi, penelitian ini juga menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk mengkaji hubungan antarvariabel secara simultan. Pendekatan ini dipilih karena dalam model penelitian terdapat keterkaitan antarvariabel yang saling memengaruhi, di mana suatu variabel dependen pada

satu hubungan dapat berperan sebagai variabel independen pada hubungan berikutnya.

Dalam analisis jalur (path analysis) terdapat beberapa langkah sebagai berikut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian pada substruktur 1 dan substruktur 2, penelitian ini menghasilkan model jalur akhir yang menggambarkan keterkaitan antarvariabel. Model tersebut menunjukkan adanya pengaruh langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, serta pengaruh tidak langsung yang terjadi melalui variabel perantara. Dalam penelitian ini, variabel yang berperan sebagai intervening adalah motivasi.

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - 0,431} \\ &= 0,754 \\ \text{Error Term (e2)} &= \sqrt{1 - R_2^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,494} \\ &= 0,711 \end{aligned}$$

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di The Kirana Hotel Canggü dengan disiplin kerja sebagai variabel perantara dilakukan melalui analisis nilai koefisien jalur (path coefficient) dan nilai critical ratio (C.R.). Nilai C.R. tersebut setara dengan uji t pada analisis regresi dengan tingkat signifikansi tertentu. Berdasarkan hasil pengujian pada substruktur 1 dan substruktur 2 yang disajikan dalam tabel penelitian, selanjutnya dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Adapun yang dibahas dalam artikel ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di The Kirana Hotel Canggü. Hasil analisis menunjukkan nilai pengaruh langsung sebesar 0,214 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan kondisi lingkungan kerja mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 21,4 persen.

Hipotesis kemudian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai pengaruh langsung sebesar 0,449 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mendorong kenaikan disiplin kerja karyawan sebesar 44,9 persen.

Hipotesis berikutnya mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,174 dengan signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang semakin baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hipotesis selanjutnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis memperlihatkan

nilai pengaruh langsung sebesar 0,480 dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$ , sehingga hipotesis keempat dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 48 persen.

Hipotesis berikutnya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai pengaruh langsung sebesar 0,504 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis dapat diterima, yang berarti bahwa peningkatan disiplin kerja berkontribusi terhadap kenaikan kinerja karyawan sebesar 50,4 persen.

Hipotesis selanjutnya menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hasil analisis menunjukkan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,088, sehingga hipotesis keenam dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja sebesar 8,8 persen.

Untuk menguji peran disiplin kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, digunakan Uji Sobel. Adapun perhitungan Uji Sobel disajikan sebagai berikut.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2)(a^2 SE_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,214 \times 0,504}{\sqrt{(0,5042 \ 0,0802) + (0,2142 \ 0,1022)}}$$

$$Z = 2,352$$

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Sobel, diperoleh nilai Z sebesar 2,352, yang lebih besar dari batas kritis 1,96 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Selanjutnya, hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi itu sendiri. Hasil analisis menunjukkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,242, sehingga hipotesis ketujuh dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 24,2 persen.

Pengujian peran disiplin kerja sebagai variabel intervening dalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan menggunakan metode Uji Sobel, untuk memastikan signifikansi peran mediasi dalam hubungan antar variabel tersebut.

Perhitungan Uji Sobel sebagai berikut :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2)(a^2 SE_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,449 \times 0,504}{\sqrt{(0,5042 \ 0,2022) + (0,4492 \ 0,1022)}}$$

$$Z = 2,027$$

Hasil perhitungan Uji Sobel menunjukkan bahwa nilai Z sebesar 2,027, yang lebih tinggi dibandingkan batas kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja secara signifikan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan uraian serta temuan yang diperoleh melalui analisis data dalam penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
3. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
4. Disiplin Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja Kerja Karyawan.

### **Saran**

Bagi pemimpin :

1. Disarankan bagi manajemen untuk menerapkan pola supervisi yang lebih positif dan mendukung, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan yang nyaman dan aman ini akan membantu karyawan merasa lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya dan mendukung tercapainya kinerja yang optimal.
2. Selain itu, upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu terus dilakukan dengan memperhatikan aspek kenyamanan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan. Langkah ini diyakini dapat mendorong produktivitas dan kinerja karyawan secara menyeluruh, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif.

Bagi Peneliti dan penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jangkauan objek yang diteliti. Dengan memperbesar populasi atau sampel, diharapkan temuan yang diperoleh menjadi lebih representatif serta mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai variabel-variabel yang dikaji.
2. Selain itu, disarankan agar studi lanjutan menerapkan analisis longitudinal guna mengeksplorasi adanya perbedaan atau konsistensi hasil empiris sepanjang waktu. Pendekatan ini akan memungkinkan pemantauan tren perkembangan dan meningkatkan validitas temuan secara lebih menyeluruh.

**DAFTAR PUSTAKA**

Dari Buku, Skripsi dan Tesis

Anwar, 2010. Manajemen Pegawai. PT Asdi Mahasatya Jakarta.

Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta

Farida, Umi.(2016).Manajemen Sumber Daya Manusia II, Pusat Penerbitan Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Ghozali, 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, H., dan Malayu S. P., 2010. Organisasi dan Motivasi. Bumi Aksara Jakarta.

Handoko, T. Hani, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara Cetakan Kelima Edisi Revisi, Jakarta

Mangkunegara, A. P., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 63-77.

Robbins, S. P., 2016. Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall Intl, Inc.

Siagian, Sondang, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Mandiri Maju Bandung.

Siagian, 2018. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Sedarmayanti, 2017. Prilaku Organisasi. Penerbit Alfabeta Bandung.

Sugiyono, 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.

Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta.

Dari Jurnal dan artikel :

- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. 2020. Peran Mediasi Disiplin Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259– 272.
- Suherdiningsih (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa
- Kelving Ching (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Melalui Disiplin Kerja mampu member suatu pengaruh Terhadap Kinerja kerja Karyawan, Pada PT Lima Trinitivalasindo, BATAM.
- Riawan; Trisnowati Josiah; & E Ahmad Hudallil. 2022. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pasca sarjana Saburai*. 1(2): 281-290
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Kevin Arasy Ramadhan (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PT. Finnet, Indonesia).