

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL TRUNTUM PADANG

FANI MELDA PUTRI, SOPHAN SOPHIAN
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Muaro Batang Kapas
Fanimelda123@gmail.com, ophancpu@gmail.com

Abstract: *Employee performance is the most systematic assessment to determine the results of employee work. If the employee's work value must be greater than the work performance that is considered, the agency gets a positive value from the employee's work program. This study aims to determine the influence of motivation, work environment, and work discipline on the performance of Truntum Padang Hotel employees. The type of research used is quantitative, the object of research is employees of Truntum Padang Hotel. The population in this study was all employees at Truntum Padang Hotel, which was 148 samples using total sampling techniques. Research measuring instruments using Likert scale questionnaires and data analysis using multiple linear regression tests. Data processing using IBM's SPSS program version 25. The results showed that motivation, work environment, and work discipline had a positive and significant influence on the performance of Truntum Padang Hotel employees.*

Keywords: *motivation, work environment, discipline, employee performance.*

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan. Jika nilai kerja karyawan harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Truntum Padang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, objek penelitian adalah karyawan Hotel Truntum Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Truntum Padang yaitu sebanyak 148 orang sampel menggunakan teknik *total sampling*. Alat ukur penelitian menggunakan kuesioner skala likert dan analisa data menggunakan uji regresi linear berganda. Pengolahan data menggunakan program SPSS IBM versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Truntum Padang.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin, Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Berbicara tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), saat ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Saat ini Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam sebuah organisasi ataupun di perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. SDM yang berkualitas memiliki dampak besar dalam perkembangan perusahaan. Sedangkan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda dalam suatu perusahaan.

Karyawan adalah sumber daya manusia yang digunakan oleh suatu organisasi untuk menghimpun atau mengelola sumber daya lainnya agar digunakan secara efisien dan efektif sesuai dengan kebutuhan nyata. Penting untuk merencanakan kebutuhan karyawan dengan cara yang tepat berdasarkan pekerjaan saat ini dan ini didukung oleh adanya sistem pengumpulan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pada kinerja karyawan.

Hotel merupakan sarana akomodasi yang banyak digunakan tamu baik tamu wisata maupun bisnis sebagai tempat menginap sekaligus menyediakan pelayanan makanan, minuman, serta fasilitas lainnya yang dibutuhkan oleh tamu menginap. Menurut Chair & Pramudia (2017), Hotel adalah sebuah usaha bisnis akomodasi yang menyediakan fasilitas penginapan bagi publik atau umum dan dilengkapi satu atau lebih layanan makanan dan

minuman, jasa attendant room, layanan berseragam, pencucian linen dan penggunaan furniture dan perlengkapan serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan di dalam keputusan pemerintah.

Hotel Truntum Padang merupakan salah satu hotel yang populer di kota Padang, Sumatera Barat, Indonesia. Hotel ini menawarkan berbagai fasilitas seperti kamar yang nyaman, restoran dengan masakan lokal dan internasional, layanan kamar, kolam renang, spa, pusat kebugaran, serta area parkir. Hotel truntum padang berada di Jl. Gereja No.34, Belakang Tangsi, Kec. Padang Barat. Kota Padang, Sumatra Barat.

Tabel 1.
Data Pengunjung Hotel Truntum Padang Bulan Januari s/d September 2023

Bulan	Jumlah wisatawan (orang)	Pertumbuhan (%)
Januari	2.206	10,09
Februari	2.776	8,05
Maret	3.336	6,67
April	2.679	8,31
Mei	3.545	6,28
Juni	1.907	11,67
Juli	0	0
Agustus	2.326	9,57
September	3.505	6,35
Rata-Rata Pertumbuhan	22.270	

Sumber: Hotel Truntum Padang Tahun 2023

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data pengunjung pada Hotel Truntum Padang pada bulan Januari-September 2023 setiap bulannya berfluktuasi karena sudah ketetapan dari perusahaan. Seperti dilihat pada bulan Januari dimana jumlah wisatawan yang berkunjung pada Hotel Truntum Padang sebanyak 2.206 dengan pertumbuhan 10.09. Kemudian pada bulan pada bulan Februari dan Maret mengalami kenaikan dimana jumlah wisatawan dengan realita 2.776, 3.336. Dan pertumbuhan 8,05, 6,67. Dan pada bulan April mengalami penurunan dimana target 2.679 dengan pertumbuhan 8,31, dan seterusnya pada bulan juni mengalami penurunan dengan realita 1.907 dengan pertumbuhan 11,67. Kemudian pada bulan juli tidak ada wisatawan berkunjung ke Hotel Truntum Padang dikarenakan Hotel Truntum Padang melakukan renovasi pada bulan tersebut. Dan pada bulan agustus dan September mengalami kenaikan dengan jumlah wisatawan 2.326, 3.505, dengan pertumbuhan 9,57, 6,35. Dengan Rata-Rata Pertumbuhan Pada Hotel Truntum Padang 22.270 Jumlah wisatawan keseluruhan pada bulan januari sampai dengan bulan September.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Sudarmanto et al., 2022).

Kinerja karyawan merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan. Jika nilai kerja karyawan harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Motivasi kerja dan disiplin kerja adalah beberapa metode tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan

tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai prestasi. Adanya karyawan yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja perusahaan meningkat.

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pengertian lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kalau hal-hal dalam struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja, penyusunan organisasi baik dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di tempat tugas. Pada gilirannya, karyawan akan meningkatkan kinerjanya. (Abdul Kadir, 2018).

Disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan organisasi agar tidak terjadi keteledoran dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, hasil kerja karyawan setelah berusaha atau bekerja keras yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Nina Andriyani, 2020)

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif. Objek penelitian ialah lokasi dimana peneliti mendapatkan sejumlah data yang dibutuhkan, sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu memilih objek yang akan diteliti. Objek penelitian ini adalah Hotel Truntum Padang 148 orang. Sampel yang digunakan adalah 148 orang karyawan pada Hotel Truntum Padang yang terdiri dari 30 karyawan untuk uji coba dan 118 untuk penelitian. Variabel penelitian juga dikembangkan berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu, seluruh pengukuran variabel dalam penelitian ini diambil datanya menggunakan kuisioner, dengan pengukuran skala likert. Pengujian yang digunakan adalah uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas, setelah ini adalah uji asumsi klasik, baru kepada pengujian hipotesis dan terakhir uji t. Seluruh uji tersebut dilakukan secara bertahap dan sistematis (Sugiyono, 2011).

C. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Truntum Padang.

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas berfungsi untuk mengetahui kelayakan dari masing-masing pernyataan untuk diikutkan ke pengujian lebih lanjut dengan ketentuan jika nilai *correlcteld item total correllation* > 0,360 artinya pernyataan valid. Berikut uraian dari masing-masing pernyataan.

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
1	0,597	0,361	Valid
2	0,679	0,361	Valid
3	0,732	0,361	Valid
4	0,677	0,361	Valid
5	0,443	0,361	Valid
6	0,422	0,361	Valid
7	0,579	0,361	Valid
8	0,683	0,361	Valid
9	0,498	0,361	Valid

10	0,608	0,361	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Olahan Data Primer Bulan Maret 2024

Berdasarkan tabel hasil analisa uji validitas variabel kinerja karyawan diketahui seluruh item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dikatakan valid.

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
1	0,863	0,361	Valid
2	0,520	0,361	Valid
3	0,494	0,361	Valid
4	0,792	0,361	Valid
5	0,440	0,361	Valid
6	0,863	0,361	Valid
7	0,520	0,361	Valid
8	0,578	0,361	Valid
9	0,631	0,361	Valid
10	0,846	0,361	Valid
11	0,706	0,361	Valid
12	0,826	0,361	Valid

Sumber: Olahan Data Primer Bulan Maret 2024

Berdasarkan tabel hasil analisa uji validitas variabel motivasi diketahui seluruh item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 12 item pernyataan untuk variabel motivasi dikatakan valid.

Tabel. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
1	0,777	0,361	Valid
2	0,461	0,361	Valid
3	0,384	0,361	Valid
4	0,584	0,361	Valid
5	0,947	0,361	Valid
6	0,914	0,361	Valid
7	0,903	0,361	Valid
8	0,869	0,361	Valid
9	0,813	0,361	Valid

Sumber: Olahan Data Primer Bulan Maret 2024

Berdasarkan tabel hasil analisa uji validitas variabel lingkungan kerja diketahui seluruh item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 9 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dikatakan valid.

Tabel. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
1	0,593	0,361	Valid
2	0,753	0,361	Valid
3	0,456	0,361	Valid
4	0,371	0,361	Valid
5	0,825	0,361	Valid
6	0,823	0,361	Valid
7	0,772	0,361	Valid
8	0,737	0,361	Valid
9	0,764	0,361	Valid

10	0,727	0,361	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Olahan Data Primer Bulan Maret 2024

Berdasarkan tabel hasil analisa uji validitas variabel disiplin kerja diketahui seluruh item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Analisa Uji Reliabilitas Angket

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Nilai	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,871	0,700	Reliabel
Motivasi (X1)	0,918	0,700	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,928	0,700	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,914	0,700	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24.0(2024)

Berdasarkan tabel hasil analisa uji reliabilitas diketahui seluruh variabel penelitian mempunyai nilai *Apha Cronbach* $> 0,700$. Jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan angket yang telah dinyatakan valid dan reliabel dapat digunakan sebagai pernyataan untuk angket penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas	Nilai Sig	Batas Nilai	Keterangan
Unstandardized residual	0,200	0,05	Normal

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24.0(2024)

Berdasarkan hasil uji *kolmogorov-smirnov* di atas didapatkan nilai signifikan $> 0,05$ artinya penyebaran data normal.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tol	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0,951	1,051	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,879	1,138	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	0,855	1,170	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24.0(2024)

Dari hasil analisis, didapat variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini nilai VIF-nya di bawah 10 dan tolerancinya < 1 . Ini berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (*independent*) memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang multikolinieritas.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Batas Nilai	Keterangan
Motivasi (X1)	0,420	0,05	tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,127	0,05	tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	0,339	0,05	tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24.0(2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas didapatkan nilai signifikan $> 0,05$ artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Versi 25.0 dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Tabel 9 Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
(Constant)	-8,702
Motivasi (X1)	0,535
Lingkungan Kerja (X2)	0,254
Disiplin Kerja (X3)	0,337

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24.0(2024)

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 4.14 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut::

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

$$Y = -8,702 + 0,535 + 0,254 + 0,337$$

- i. Dari model persamaan regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar -8,702, yang berarti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja maka kinerja karyawan telah mencapai -8,702.
- ii. Koefisien regresi variabel motivasi (X₁) sebesar 0,535. Hal ini berarti apabila nilai motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,535 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
- iii. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,254. Hal ini berarti apabila nilai lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,254 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
- iv. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₃) sebesar 0,337. Hal ini berarti apabila nilai disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,337 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Pengujian Hipotesa

Tabel 10 Hasil Uji t

Variabel Bebas	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
Motivasi (X1)	7,504	1,980	Diterima
Lingkungan Kerja (X2)	3,484	1,980	Diterima
Disiplin Kerja (X3)	4,081	1,980	Diterima

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24.0(2024)

Dari Tabel 10 di atas dapat dilihat pengaruh variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- A.** Hipotesis 1, terdapat pengaruh antara motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) Diperoleh nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,535 dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 7,504 > 1,980, berarti H_a diterima dan H₀ ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang.
- B.** Hipotesis 2, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) Diperoleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,254 dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 3,484 > 1,980, berarti H_a diterima dan H₀ ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang.
- C.** Hipotesis 3, terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) Diperoleh nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,337 dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 4,081 > 1,980, berarti H_a diterima dan H₀ ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa

terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang.

Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Truntum Padang

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,535 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,504 > 1,980$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maharani, 2023) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga diperoleh hasil penelitian terbukti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $pvalue = 0,006 < 0,05$.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Truntum Padang

Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,254 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,484 > 1,980$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang. Sejalan dengan penelitian (Ahmad, 2022) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba diperoleh bahwa terbukti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan $pvalue = 0,000 < 0,05$.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Truntum Padang

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,337 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,081 > 1,980$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Valennia, 2022) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek) diperoleh hasil temuan penelitian bahwa terbukti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $pvalue = 0,000 < 0,05$.

D. Penutup

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Hasil pengujian variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang. 2) Hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang. 3) Hasil pengujian variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang. Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dibuat sebelumnya, maka disarankan sebagai berikut: 1) Variabel kinerja karyawan dengan nilai TCR terendah yaitu selalu datang pada saat hari kerja, untuk itu disarankan bagi karyawan untuk memberikan tanggungjawab kerja dengan selalu datang setiap hari kerja sehingga pekerjaan bisa dilaksanakan dengan baik. 2) Motivasi dengan nilai TCR terendah yaitu selalu dapat berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan. Untuk itu disarankan bagi seluruh karyawan untuk dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya dan juga pimpinan untuk dapat bersama-sama mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan sebelumnya. 3) Lingkungan kerja dengan nilai TCR terendah yaitu kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik. Untuk itu disarankan bagi karyawan untuk selalu dapat menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja, sehingga kesulitan kerja dapat diselesaikan secara bersama-sama.

Daftar Pustaka

Abdul Kadir. (2018). Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69.

- <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Anggraeni, F. N. (2020). Survey Motivasi Kerja Driver Ojek Online Grab. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 251–260. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930682>
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Dahmiri, . (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 4(2), 56–64. <https://doi.org/10.22437/jmk.v4i2.3163>
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, R. A. F. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *LP2M UST Jogja* (Issue March).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 206. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1505>
- Nasution, L. M. (2017). Quaternization Kinetics. I. Some Pyridine Derivatives in Tetramethylene Sulfone. *Jurnal Hikmah*, 14(21), 5472–5476. <https://doi.org/10.1021/ja01626a006>
- Nina Andriyani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Varibel Intervening PADA PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Rudi, A. (2020). Pengujian Statistik Menggunakan SPSS. *Manajemen Dan Akuntansi*, 1–44.
- Shari, N. (2022). *Bangkitan Kota Binjai Diajukan Oleh : Universitas Medan Area Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik DI RS . oleh : Natasha Ashari.*
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *Kinerja*, 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10816>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12.
- Syahza, A. (2021). Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi. In *Rake Sarasin* (Vol. 2, Issue 01).
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Widiastuti, A. T. (2023). *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Ekonomi Kreatif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Toko Keripik Pisang Di Gang Pu Kedaton, Bandar Lampung).*