

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AQ-VA HOTEL & VILLA SEMINYAK

I Kadek Yorhan Gita Suardana

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Pariwisata, Universitas Dhyana Pura

E-mail: Gitasuardana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada AQ-VA Hotel & Villa Seminyak. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada seluruh karyawan tetap AQ-VA Hotel & Villa Seminyak yang berjumlah 30 orang, sehingga digunakan teknik sampling jenuh. Instrumen menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, korelasi parsial, korelasi berganda, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,476, nilai t hitung 5,979, dan signifikansi 0,000. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,490, nilai t hitung 4,606, dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,425, nilai t hitung 3,395, dan signifikansi 0,002. Secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 33,714 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,772 menunjukkan bahwa 77,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 22,8% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, hotel.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation, work discipline, and work environment on employee performance at AQ-VA Hotel & Villa Seminyak. The study employed a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to all 30 permanent employees of AQ-VA Hotel & Villa Seminyak using a saturated sampling technique. The instrument used a five-point Likert scale. Data analysis included descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, partial correlation, multiple correlation, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that motivation has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient of 0.476, t-value of 5.979, and significance of 0.000. Work discipline has a positive and significant effect with a regression coefficient of 0.490, t-value of 4.606, and significance of 0.000. The work environment also has a positive and significant effect with a regression coefficient of 0.425, t-value of 3.395, and significance of 0.002. Simultaneously, motivation, work discipline, and work environment have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 33.714 and significance of 0.000. The Adjusted R Square of 0.772 indicates that 77.2% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables, while 22.8% is explained by other factors outside the research model.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan operasional organisasi, terutama pada industri perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan. AQ-VA Hotel & Villa Seminyak berlokasi di Jalan Werkudara No. 464, Legian, Kuta, Badung, Bali. Dalam menjalankan kegiatan

operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar pelayanan yang ditetapkan.

Data jam kerja dan absensi karyawan periode Januari–Desember 2025 menunjukkan bahwa jumlah absensi karyawan tercatat sebanyak 84, terdiri atas 13 sakit, 22 izin, dan 49 cuti. Total standar jam kerja tercatat 9.360 jam, sedangkan jam kerja aktual sebesar 9.276 jam. Kondisi tersebut menjadi salah satu gambaran awal mengenai pelaksanaan kerja karyawan dan menjadi dasar untuk mengkaji faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan bersedia berusaha secara optimal dalam menjalankan pekerjaan. Dalam penelitian ini, motivasi diukur melalui kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan kesiapan karyawan untuk mengikuti aturan organisasi serta norma yang telah ditetapkan. Pada AQ-VA Hotel & Villa Seminyak, disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap standar operasional hotel dan tata tertib kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar karyawan, termasuk kenyamanan kerja, hubungan antarpegawai, serta ketersediaan fasilitas kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada AQ-VA Hotel & Villa Seminyak, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap AQ-VA Hotel & Villa Seminyak yang berjumlah 30 orang, terdiri atas Front Office 6 orang, Housekeeping 9 orang, Food & Beverage 10 orang, dan Administrasi 5 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah responden sebanyak 30 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Variabel motivasi (X1) diukur dengan lima pernyataan, disiplin kerja (X2) dengan lima pernyataan, lingkungan kerja (X3) dengan tiga pernyataan, dan kinerja karyawan (Y) dengan lima pernyataan.

Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 30 orang, terdiri atas 20 karyawan laki-laki dan 10 karyawan perempuan. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 21–30 tahun sebanyak 17 orang atau 56,7%. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas merupakan lulusan S1 sebanyak 18 orang atau 60,0%. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 14 orang atau 46,7%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kriteria	Indikator penting
----------	-----------	----------	-------------------

Kinerja Karyawan (Y)	4,02	Baik	Tertinggi: Komitmen 4,17; terendah: Kuantitas 3,90
Motivasi (X1)	4,01	Baik	Tertinggi: Kebutuhan sosial 4,13; terendah: Kebutuhan fisik 3,90
Disiplin Kerja (X2)	3,97	Baik	Tertinggi: Balas jasa & keadilan 4,03; terendah: Teladan pimpinan 3,87
Lingkungan Kerja (X3)	4,01	Baik	Tertinggi: Fasilitas 4,17; terendah: Suasana kerja 3,83

Secara deskriptif, seluruh variabel berada pada kategori baik. Kinerja karyawan memiliki rata-rata 4,02. Indikator komitmen memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,17, sedangkan kuantitas kerja memperoleh nilai terendah sebesar 3,90. Motivasi memiliki rata-rata 4,01 dengan kebutuhan sosial sebagai indikator tertinggi sebesar 4,13. Disiplin kerja memiliki rata-rata 3,97 dengan balas jasa dan keadilan masing-masing sebesar 4,03. Lingkungan kerja memiliki rata-rata 4,01, dengan fasilitas/perlengkapan kerja sebesar 4,17 sebagai indikator tertinggi dan suasana kerja sebesar 3,83 sebagai indikator terendah.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF, sedangkan heteroskedastisitas diuji melalui scatterplot. Hasil pengujian dalam skripsi menyatakan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig.	Korelasi Parsial
Motivasi (X1)	0,476	5,979	0,000	0,627
Disiplin Kerja (X2)	0,490	4,606	0,000	0,685
Lingkungan Kerja (X3)	0,425	3,395	0,002	0,433

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = -2,321 + 0,476X_1 + 0,490X_2 + 0,425X_3$. Koefisien positif pada ketiga variabel menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,979 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,476 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi diikuti peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Secara deskriptif, motivasi karyawan berada pada kategori baik dengan rata-rata 4,01. Kebutuhan sosial memiliki nilai tertinggi 4,13, sedangkan kebutuhan fisik memiliki nilai terendah 3,90. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan sosial yang harmonis menjadi salah satu aspek yang mendukung motivasi, sementara pemenuhan kebutuhan fisik masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki nilai t hitung 4,606 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,490 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja diikuti peningkatan kinerja karyawan, dengan variabel lain dianggap konstan.

Rata-rata disiplin kerja sebesar 3,97 berada pada kategori baik. Nilai terendah terdapat pada indikator teladan pimpinan sebesar 3,87, sedangkan balas jasa dan keadilan masing-masing memperoleh nilai 4,03. Dengan demikian, keteladanan pimpinan dapat menjadi salah satu aspek yang perlu terus diperkuat dalam upaya mempertahankan disiplin kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,395 dengan signifikansi 0,002. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,425 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Rata-rata lingkungan kerja sebesar 4,01 berada pada kategori baik. Fasilitas atau perlengkapan kerja memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,17, sedangkan suasana kerja memperoleh nilai terendah sebesar 3,83. Temuan ini menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas telah dinilai memadai, sementara suasana kerja masih dapat ditingkatkan agar semakin kondusif.

Pengaruh Simultan Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja

Indikator Model	Nilai
R	0,892
R Square	0,796
Adjusted R Square	0,772
F hitung	33,714
F tabel	2,96
Sig. F	0,000

Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 33,714 lebih besar daripada F tabel 2,96 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,892 menunjukkan hubungan simultan yang sangat kuat dan positif.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,772 berarti 77,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 22,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut perlu dikelola secara terpadu.

KESIMPULAN

- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AQ-VA Hotel & Villa Seminyak, dengan koefisien regresi 0,476, t hitung 5,979, dan signifikansi 0,000.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,490, t hitung 4,606, dan signifikansi 0,000.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,425, t hitung 3,395, dan signifikansi 0,002.

- Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F hitung 33,714 dan signifikansi 0,000.
- Adjusted R Square sebesar 0,772 menunjukkan bahwa 77,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 22,8% dipengaruhi faktor lain di luar model.

IMPLIKASI DAN SARAN

Manajemen AQ-VA Hotel & Villa Seminyak disarankan mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan melalui penghargaan atas prestasi, peningkatan kesejahteraan, dan pemenuhan kebutuhan kerja. Aspek kebutuhan fisik memperoleh rata-rata terendah dalam variabel motivasi sehingga dapat menjadi perhatian.

Dalam aspek disiplin kerja, manajemen disarankan memperkuat keteladanan pimpinan, pengawasan yang konsisten, penerapan aturan yang adil, serta pemberian penghargaan dan sanksi yang sesuai. Dalam aspek lingkungan kerja, perusahaan disarankan meningkatkan suasana kerja, komunikasi antarpegawai, dan kerja sama tim sambil mempertahankan ketersediaan fasilitas kerja yang sudah dinilai baik.

Untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, perusahaan dapat mengevaluasi pembagian beban kerja, memberikan pelatihan, dan mengelola waktu kerja. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, atau pengembangan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Anggraini, N. P. N., Anggung, A. A. P., & Pratiwi, N. K. A. E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. *Jurnal Values*, 3(1).
- Aristia, M. R. N., & Ariawan, J. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nouf Teknik Nusantara. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3(1), 131–141.
- Arsaktianca, R. G., Zuhaena, F., & Wijayanto, W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Purwokerto. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 334–341.
- Azfa, M. F., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 4(1), 23–32.
- Azmi, M. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salttek Dumpang Jaya. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 4(3), 295–300.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Meltareza, & Permana. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puri Khatulistiwa Bandung.
- Putri, & Sophian. (2024). Penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Sopali, M. F., & Azizi, P. (2025). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bagian Produksi Mebel Azia. *Digital Bisnis*, 4(1), 40–56.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(2), 770–778.

Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160.