

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP HOTEL YOGYAKARTA**



Disusun Oleh :

WILFRIDUS ALPIN

11160078

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Wilfridus Alpin

11160078

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wilfridus Alpin
NIM : 11160078
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP HOTEL YOGYAKARTA”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 14 Januari 2021

Yang menyatakan



Wilfridus Alpin

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP HOTEL YOGYAKARTA

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

WILFRIDUS ALPIN

11160078

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

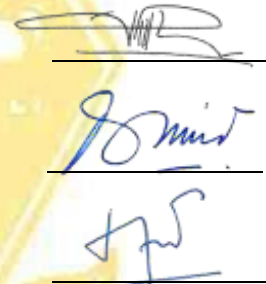
Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen pada tanggal 7 Januari 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, M.T
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)



Yogyakarta, 14 Januari 2021

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPP HOTEL YOGYAKARTA" ini sepenuhnya karya sendiri dan bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain dari perguruan tinggi atau instansi manapun kecuali bagian-bagian yang sumber informasinya sudah di cantumkan sebagai mana mestinya.

Jika dikemudian hari terbukti merupakan duplikat, tiruan, atau plagiat karya orang lain secara keseluruhan atau sebagian besar, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Yogyakarta, 12 Desember 2020

Yang menyatakan



Wilfridus Alpin (11160078)

HALAMAN MOTTO

“Apabila Ia Jatuh, Tidaklah Sampai Tergeletak, Sebab Tuhan Menopang
Tangannya.”

(Mazmur 37:24)

„Pendidikan Memiliki Akar Yang Pahit Tapi Buahnya Manis.”

(Aristoteles)

“Percuma Jadi Pintar Kalau Hanya Untuk Menganggap Yang Lain Bodoh.”

(Cak Lontong)

“Yakin Adalah Kunci Jawaban Dari Segala Permasalahan Dan Persoalan Hidup.”

(Wilfridus Alpin)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini Saya Persembahkan untuk :

1. Tuhan Yang Maha Kuasa.
2. Orang Tua Tercinta Dan Sanak Saudara.
3. Para Ibu/Bapak Dosen UKDW
4. Kampus UKDW.
5. Sahabat Dan Teman-Teman Seperjuangan.

©UKDW

KATA PENGANTAR

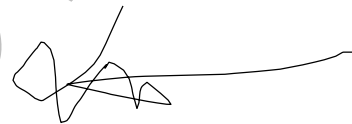
Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kebaikan dan kemurahan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Penelitian ini berjudul: “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini tidak akan selesai tanpa penyertaan Tuhan yang Maha Kuasa, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan laporan ini. Pada kesempatan yang berbahagia ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yesus yang selalu menyertai setiap langkah dalam proses penulisan skripsi.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Manajemen.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. Selaku dosen pembimbing yang sabar dan membantu dalam proses pengerjaan skripsi.
4. Kepada Bapak/ibu Karyawan LPP Hotel Convention yang bersedia membantu saya dalam mengisi kuesioner, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi.
5. Orang tua tercinta, yang tidak pernah berhenti memberikan perhatian, nasihat, doa, dukungan, dorongan, dan semangat serta selalu setia mendengar keluh kesah penulis selama 4 tahun lamanya berkuliah di Yogyakarta hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

6. Paman, Bibi, adik-adik yang membantu dan mendukung saya dalam doa serta motivasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman yang selalu mendukung dan memotivasi penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Yogyakarta, 12 Desember 2020



Wilfridus Alpin

© UKYDIN

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGAJUAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KESALIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	6
1.4. Tujuan Penelitian.....	6
1.5. Manfaat Penelitian.....	7
1.6. Batasan Masalah.....	7

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Kinerja	8
2.1.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.1.2. Indikator Kinerja	11
2.1.3. Manfaat Kinerja	13
2.2. Disiplin Kerja	13
2.2.1. Jenis Disiplin Kerja	15
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.2.3. Indikator Disiplin Kerja.....	18
2.2.4. Pelaksanaan Disiplin Kerja.....	22
2.3. Lingkungan Kerja	23
2.3.1. Jenis Lingkungan Kerja.....	24
2.3.2. Indikator Lingkungan Kerja.....	25
2.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja.....	25
2.4. Penelitian Terdahulu	26
2.5. Kerangka Pemikiran.....	28
2.5.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	28
2.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.5.3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.6. Model Penelitian	31
2.7. Gambaran Umum Perusahaan	31
2.7.1. Profil Perusahaan	31
2.7.2. Struktur Organisasi.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Rencana Penelitian.....	34
3.1.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.1.2. Populasi dan Sampel	34
3.1.3. Teknik Pengumpulan Data	35
3.2. Definisi Operasional	36
3.3. Uji Validitas	37
3.4. Uji Reliabilitas.....	38
3.5. Metode Analisis Data.....	38
3.5.1. Regresi Linier Berganda	38
3.5.2. Uji Hipotesis.....	39
3.5.3. Uji f.....	39
3.5.4. Uji t.....	39
3.5.5. Uji Koefisien Determinasi.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	41
4.1.1. Analisis Deskriptif	41
4.1.1.1. Jenis Kelamin	42
4.1.1.2. Pendidikan	42
4.1.1.3. Usia.....	43
4.1.2. Uji Validasi	44
4.1.3. Uji Reliabilitas.....	46
4.1.4. Analisis Regresi.....	47

4.1.5. Uji Hipotesis dengan Analisis Regresi	47
4.1.6. Koefisien Determinasi (R^2)	49
4.1.7. Uji Simultan.	50
4.2. Pembahasan Hasil	51
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	54
5.2. Keterbatasan	55
5.3. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	61

©UKDW

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu	26
3.1. Definisi Operasional.....	36
4.1. Jenis kelamin	42
4.2. Pendidikan	43
4.3. Usia	44
4.4. Hasil uji validitas	44
4.5. Hasil uji reabilitas instrument.....	46
4.6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	47
4.7. Koefisien Determinasi Kinerja Karyawan.....	50
4.8. Uji Simultan.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Paradigma Penelitian.....	31
2.2. Struktur Organisasi	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
LAMPIRAN 1: kuesioner penelitian	61
LAMPIRAN 2: Data Prifil Responden.....	66
LAMPIRAN 3: Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	68
LAMPIRAN 4: Karakteristik Responden	70
LAMPIRAN 5: Uji Regresi.....	71
LAMPIRAN 6: Halaman Persetujuan	73
LAMPIRAN 7: Kartu Konsul	74
LAMPIRAN 8: Lembar Revisi Pendadaran	76
LAMPIRAN 9: Lembar Revisi Judul	77
LAMPIRAN10: Surat Keterangan Penelitian	78

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP HOTEL
YOGYAKARTA**

ABSTRAK

Oleh: Wilfridus Alpin

NIM : 11160078

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP Hotel Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan mengambil sampel penelitian sebanyak 70 responden karyawan LPP Hotel Yogyakarta. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan sampling *Simple Random Sampling*. Berdasarkan hasil penelitian yang diuji dengan menggunakan *Software SPSS25*, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada LPP Hotel Yogyakarta tidak dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, patut diduga terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar variabel yang diteliti.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEES'S PERFORMANCE IN LPP
HOTEL YOGYAKARTA**

ABSTRACT

This research was aimed to explore the effect of work discipline and work environment on employees's performance at LPP Hotel Yogyakarta. In this study, data were collected using a questionnaire which involved 70 people as respondents. The data analysis used is multiple linear regression analysis with simple random sampling. Based on the results of research tested using SPSS25 software, it shows that employees's performance at LPP Hotel Yogyakarta is not influenced by work discipline and work environment variables. It should be assumed that there are other variables that affect employees's performance outside the variables studied.

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Employees's Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, sebab dengan tidak adanya karyawan yang profesional atau kompetitif, perusahaan tidak akan melakukan aktivitasnya dengan maksimal. Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial serta masalah yang berbeda. Masalah kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan faktor yang sangat penting terutama jika dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input (Yuniarsih, 2009:159).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja seseorang terhadap organisasi/perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Rivai, 2011:548). Hal ini menandakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Untuk itu tentu karyawan harus memperhatikan kedisiplinan yang ditetapkan perusahaan agar bisa menyelesaikan pekerja sesuai yang ditargetkan baik oleh perusahaan maupun oleh karyawan itu sendiri.

Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sastrohadiwiryo (2003:291), dalam Liawandy *et al.* (2014), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak. Disiplin kerja pada hakikatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan

selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan (Setiawan, 2013:1246).

Sementara itu lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Sementara itu lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang (Eliyanto,2018:173). Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan antar sesama karyawan, serta hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Dengan fasilitas yang menunjang aktivitas karyawan bukan tidak mungkin karyawan akan semakin bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga dengan demikian akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

LPP Hotel Yogyakarta merupakan anak usaha dari PT. Argo Nusantara. LPP Hotel sendiri diresmikan pada tahun 2005 dari sebelumnya yang hanya berdiri sebagai wisma dan berubah haluan menjadi hotel bintang 3. Bergerak pada bidang penginapan menuntut LPP Hotel agar selalu prima dalam melayani konsumen sehingga mengangkat citra hotel di mata publik.

Berdasarkan survei pada LPP Hotel Yogyakarta penulis menemukan permasalahan yang terkait dengan variabel penelitian. Terdapat permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja ditemukan kecenderungan penurunan

kedisiplinan karyawan, dapat ditandai dengan karyawan yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja dan saat pulang kerja karyawan juga sering lebih awal pulang dari jam yang ditentukan dari perusahaan. Lingkungan kerja juga menjadi masalah yang ada di dalam perusahaan, diantaranya kapasitas ruangan kerja yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ditempatkan di ruangan tersebut dan sirkulasi udara di beberapa ruangan kurang baik. Adapun pendingin ruangan di beberapa departemen tidak berfungsi dengan baik. Permasalahan lain yang terkait dengan lingkungan kerja tidak adanya satpam yang menjaga di area perhotelan. Dengan adanya permasalahan ini akan menghambat pencapaian target yang sudah dicanangkan pihak hotel.

Permasalahan yang ditemukan pada LPP Hotel Yogyakarta tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan. Namun permasalahan yang menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan, kinerja karyawan.

Dalam beberapa kajian, para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Liawandy *et al.* (2014), yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Nafal Tiara Abadi Pekanbaru” disiplin kerja akan maksimal apabila atasan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik, memberi dorongan atau semangat kerja kepada karyawannya, dan meningkatkan sanksi mengenai

kehadiran. Kajian terdahulu penelitian Liawandy *et al.* (2014) ini membuat kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi.

Sementara itu berhubungan dengan lingkungan kerja dalam beberapa kajian, para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Liestiani *et al.* (2019), yang berjudul “The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of AL Hudori Cooperative of Palembang Employees” bahwa lingkungan kerja yang baik membuat karyawan bekerja dengan baik. Semakin nyaman lingkungan fisik tempat kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kajian terdahulu penelitian Ferawati (2017), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya” membuat kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara individual terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk meneliti secara mendalam tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Untuk itu penulis menjadikan sebuah penelitian yang berjudul: “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LPP Hotel Yogyakarta”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Beberapa karyawan tidak tepat waktu pada jam masuk kerja dan saat pulang kerja.
2. Karyawan juga sering lebih awal pulang dari jam yang ditentukan dari perusahaan.
3. Kapasitas ruangan kerja tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ditempatkan di ruangan tersebut.
4. Sirkulasi udara di beberapa ruangan kurang baik dikarenakan ventilasi yang tidak terlalu besar.
5. Pendingin ruangan (AC) di beberapa departemen tidak berfungsi dengan baik.
6. Tidak adanya satpam yang menjaga di area perhotelan.

1.3. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP Hotel Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja (fisik dan non fisik) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP Hotel Yogyakarta?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja (fisik dan non fisik) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP Hotel Yogyakarta?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan, untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menerapkan teori-teori yang sudah didapatkan selama duduk di bangku perkuliahan S1 di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman serta masukkan berupa informasi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi acuan perusahaan dalam memperbaiki sistem yang ada demi kemajuan perusahaan.

1.6. Batasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan pada LPP Hotel Yogyakarta.
2. Responden adalah seluruh karyawan LPP Hotel Yogyakarta.
3. Variabel yang diteliti adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja.
4. Waktu penelitian 19 Oktober – 4 november 2020.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis yang dilakukan di LPP Hotel Yogyakarta, yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden sebanyak 70 responden, maka data diolah berdasarkan jenis kelamin yang didominasi oleh laki-laki sebanyak 40 responden dengan presentase 57,1%. Selanjutnya status pendidikan didominasi oleh SMU sebanyak 39 responden dengan presentase 55,7%. Usia yang lebih mendominasi adalah rentang usia 26 – 34 dengan presentase 50%.
2. Dari hasil penelitian, uji validitas menggunakan analisis faktor maka variabel independen yaitu disiplin kerja, dan lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki skor loading $>0,5$.
3. Berdasarkan uji reabilitas maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, karena memberikan nilai alpha $>0,60$.
4. Hasil analisis regresi menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan LPP Hotel Yogyakarta.

5. Melalui hasil uji F maka didapatkan tingkat signifikansi sebesar 0,461 yang dapat disimpulkan bahwa secara simultan tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar variabel yang diteliti.

6. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) maka didapatkan hasil R Square yaitu variabel kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 23% (0,023) oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LPP Hotel Yogyakarta. Selama penelitian ini berlangsung ditemukan adanya keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada saat kondisi yang kurang mendukung yaitu pada saat pandemi covid 19 sehingga tidak efektif dalam menyebarkan kuesioner, karena jumlah karyawan menjadi berkurang.
2. Jumlah sampel relatif sedikit.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka didapatkan saran dari penulis sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan mengganti variabel independen misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja atau komitmen.
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar menambah jumlah sampel serta menambah variabel independen agar lebih akurat informasi yang didapatkan.
3. Untuk memenuhi kecukupan data mungkin bisa ditambahkan dengan lembaga lain.

©UKDW

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budi W. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Amara.
- Darsono & S, T. (2011). *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Selemba Empat.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*. 3 (1) : 169-181
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. *Jurnal Agora* Vol.5, No.1.
- Ghozali. I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerebit Universitas Diponegoro.

- Guan. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kec. Gerunggang Pangkalpinang*. Universitas Bangka Belitung. (Skripsi).
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: BFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kholil, M. A, M, & T. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti KARYA Plasma Perkasa Tapung. *JOM Fekon*. 1 (2) : 1-13
- Liestiani, L. N, P, B., H, A., & Z . (2019). The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of AL Hudori Cooperative Of Palembang Employees. *Journal Of Economics And Business* Vol. 2, No.1 : 61-72
- Mahawira, R. K. B, & A, S.K. A. A . (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa And Spa Bali. *Journal Research Management (JARMA)*. 1.2 : 43 – 50.
- Mangkunegara, A.A. A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Mondy, W . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 Edisi 10. Jakarta: Erlangga.

- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Rahayu, E, & A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No. 1.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Mnajemen*. Volume 1, No.4.
- Siswati, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vol.1, No.2.
- Sondang, P.S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Yudiningsih, Y. Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Dan

Peternakan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Bisma Universitas*

Pendidikan Ganesha, vol 4.

Yuniarsih, T, & S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:

Alphabet.

©UKDW