JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin
Vol. 03, No. 04, Tahun 2025, Hal.1334- 1345, ISSN: 3031-9498 (Online)

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Grand Renggali Hotel Takengon

Ultari Agustina[1], Riyandhi Praza[2], Sufi[3]
[1,2,3]Universitas Malikussaleh
E-mail: ultariagustina5@gmail.com

Article Info
Article history:
Received September 02, 2025
Revised September 13, 2025
Accepted September 16, 2025

Keywords:
Work Discipline, Work Environment, Employee Perfomance.

ABSTRACT
Performance comes from the word job performance which means achievement achieved by someone. Employee performance is the obligation of employees to complete work in accordance with the standards given by the company. This study aims to identify the effect of work discipline and work environment on employee performance at Grand Renggali Hotel Takengon. This type of research is quantitative research used in this study, namely descriptive research. The population was 45 people, using the Total sampling method obtained a sample size of 45 respondents. The research instrument used a questionnaire. This research was conducted from December to August 2024 at Grand Renggali Hotel Takengon in 2024. The results of the t test analysis show that there is a relationship between the influence of work discipline and employee performance with a value of 5.372 > 1.681 ($t_{count} > t_{table}$) with a significance of 0.000. There is a relationship between the work environment and employee performace with a value of 3.890 > 1.681 ($t_{count} > t_{table}$) with a significance of 0.000.

This is an open access article under the CC BY-SA license.

Article Info
Article history:
Received September 02, 2025
Revised September 06, 2025
Accepted September 09, 2025

Keywords:
Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT
Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang diraih oleh seseorang. Kinerja karyawan merupakan kewajiban karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Grand Renggali Hotel Takengon. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan penelitian deskriptif. Populasi sebanyak 45 orang, dengan menggunakan metode *Total sampling* didapatkan jumlah sampel 45 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember sampai dengan Agustus 2024 di Grand Renggali Hotel Takengon Tahun 2024. Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh disiplin kerja berada pada kategori baik sebanyak 33 orang (73%). Lingkungan kerja berada pada kategori baik sebanyak 33 orang (73%). Kinerja pegawai berada pada kategori tinggi sebanyak 45 orang (100%). Hasil analisis uji t menunjukan bahwa ada hubungan pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai 5.372 > 1.681 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikan sebesar 0.000. Ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai 3.890 > 1.681 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikan sebesar 0.000.

This is an open access article under the CC BY-SA license.

Corresponding Author:
Ultari Agustina
Universitas Malikussaleh
E-mail: ultariagustina5@gmail.com

PENDAHULUAN

Disiplin kerja adalah kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Seorang karyawan apakah tetap tinggal atau meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan baru dipengaruhi oleh komitmen organisasi, dengan adanya komitmen maka karyawan mempunyai ikatan erat dengan perusahaan serta dapat membuat karyawan menjadi loyal dengan perusahaan sehingga karyawan memiliki prestasi kerja yang baik (Agustini, 2019).

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dan usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugas. Lingkungan nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya, adalah syarat untuk terus membena kualitas kinerja mereka secara terus-menerus (Sedermayanti, 2020).

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang diraih oleh seseorang. Kinerja merupakan tolak ukur kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan kewajiban karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan olehh perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang berhasilkan oleh karyawan yang dilakukan berdasarkan kemampuannya yang sesuai dengan target perusahaan (Astuti, 2019).

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia hingga saat ini masih tergolong rendah. Data BPS menunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh tamatan SD ke bawah (tidak/belum pernah sekolah/belum tamat SD/tamat SD), yaitu sebesar 39,10%. Tenaga kerja dengan pendidikan terakhir SMP sebesar 18,23%, SMA 18,23%, dan SMK sebesar 11,95%. Sementara tenaga kerja dengan pendidikan akhir diploma I/II/III dan universitas hanya sebesar 12,60% (BPS, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) di Aceh saat ini kualitas SDM tergolong rata/tinggi sesuai dengan data kepegawaian tahun 2022, terlihat dari pendidikan yang mendominasi adalah tingkatan sarjana (S1) yaitu sebanyak 60,66%. Kemudian disusul oleh tingkat Pasca Sarjana (S2) yaitu sebanyak 22,95%. Sekolah menengah atas (SMA) 7,38%, dan D III sebanyak 5,74%. Dari kondisi diatas dapat terbaca bahwa sumber daya manusia (SDM) dikategorikan sangat baik, karena pencapaian terhadap perjajanjian kinerja telah ditetapkan mencapai 90,1%, karena menunjukan bahwa semakin besar realisasi menunjukkan kinerja semakin baik dan jika semakin kecil realisasi maka kinerja semakin buruk (BPSDMA, 2020).

Grand Renggali Hotel Takengon merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa perhotelan, yang berlokasi di tepi Danau Lut Tawar. Grand Renggali Hotel Takengon menjadi pilihan tempat bagi tamu yang menginginkan sensasi damai dan harmonis, view danau langsung terlihat saat kita ingin membuka jendela, hotel juga memiliki taman yang arsih, sejuk, dan menyunguhkan panorama alam yang indah. Hotel tersebut memiliki 89 kamar. menarik dari Hotel ini merupakan Hotel yang pertama kali di dirikan di kota Takengon, Hotel Renggali juga sudah berkelaborasi dengan Parkside Hotel. Dimana jika kamar Hotel penuh maka karyawan Hotel Renggali akan menghubungi karyawan Parkside Hotel.

Kegiatan usahanya sendiri beroperasional mencakup berbagai spesialis, termasuk dalam pelayanan makanan, penginapan, tempat konferensi dan lainnya. Layanan ini tersedia baik pengunjung umum maupun penghuni komunikasi dimana mereka tempati. Grand Renggali Hotel Takengon berada di wilayah Kota Takengon yang strategis. Di wilayah Kota Takengon terdapat banyak hotel lainnya, dengan adanya Hotel lain maka terdapat persaingan yang ketat dalam memberikan pelayanan yang baik untuk menarik minat tamu Hotel. Sebagai perusahaan yang mengedepankan pelayanan jasa maka

dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil serta memiliki kemampuan yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil prasurvei awal diketahui banhwa sebanyak 18 responden merupakan seorang yang mematuhi kedisiplinan sedangkan 2 responden lainnya merupakan sebaliknya. Sebanyak 12 responden memiliki hubungan yang baik terhadap pegawai sednagkan 8 responden menjawab yang sebaliknya. Sebanyak 16 responden sangat puas terhdapa kinerja yang telah dilakukannya sedangakan 4 responden menjawab dengan sebaliknya. Kemudian 15 responden menjawab kebersihan hotel sangat di perhatikan agar paratamu tertarik sedngakn 5 responden sebaliknya. Dan selanjutmnya sebanyak 18 responden mengatakan tepat waktu dalam kehadiran kerja tiap harinya sedangakan 2 respon menjawab keterlambatan hadir dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan penelitian deskriptif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Purba (2021) penelitian deskriptif adalah pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang status terakhir subjek penelitian, yang merupakan metode penelitian faktual tentang status sekelompok orang, suatu objek, suatu keadaan, sistem pemikiran atau peristiwa dalam saat ini dengan interretasi yang benar.

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu usaha Grand Renggali Hotel Takengon yang berlokasi di Jl. Takengon Bintang, Desa One-one, Kabupaten Aceh Tengah, Aceh. Dalam melakukan penelitian ini, penelitian telah dilaksanakan pada bulan Desember sampai dengan September 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diamati dalam suatu penelitian. Populasinya adalah seluruh pegawai Grand Renggali Hotel Takengon berjumlah 45 orang (Data tahun 2024). Sampel dalam penelitian ini dilakukan secara sensus kepada seluruh pegawai Grand Renggali Hotel Takengon,

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan pada 45 orang di Grand Renggali Hotel Takengon bulan Desember sampai dengan September 2024 didapatkan hasil yaitu :

Sebaran Tenaga Kerja Grand Renggali Hotel Takengon

Tabel 1. Sebaran Tenaga Kerja Grand Renggali Hotel Takengon

No.	Jabatan	Jumlah
1.	*Front Office*	5
2.	*Housekeeping*	9
3.	*F & B Service*	9
4.	*F & B Product*	7
5.	*Engineering*	6
6.	*HRD*	2
7.	*Accounting*	2
8.	*Sales & Marketing*	4
9.	*Executive Officer*	1
Total		45

Sumber : *HRD Grand Renggali Hotel (2024)*

Gambaran Umum Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Pegawai Grand Renggali Hotel Takengon

No.	Karakteristik	Jumlah	Presentasi (%)
1.	Umur		
	1. 20 - 30 tahun	31	69%
	2. 31 - 40 tahun	14	31%

Total		45	100%
2.	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki	40	89%
	2. Wanita	5	11%
Total		45	100%
3.	Pendidikan		
	1. SMP	0	0%
	2. SMA	26	58%
	3. Perguruan tinggi	19	42%
Total		45	100%
4.	Jabatan		
	1. Engineering	6	13%
	2. Front Office	5	11%
	3. Housekeeping	9	20%
	4. F & B Product	7	16%
	5. F & B Service	9	20%
	6. HRD	2	4%
	7. Accounting	2	4%
	8. Sales & Marketing	4	9%
	9. Executive Officer	1	12%
Total		45	100%
5.	Masa kerja		
	1. 1 – 5 tahun	27	60%
	2. 6 – 10 tahun	18	40%
Total		45	100%

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden di Grand Renggali Hotel Takengon dalam penelitian ini mayoritas berusia 20 – 30 tahun orang (69%), mayoritas jenis kelamin laki – laki sebanyak 40 orang (89%), mayoritas pada pendidikan katagori lulusan SMA 26 orang (59%), sebagian banyak jabatan sebagai Housekeeping dan F & B Service sebanyak 18 orang (40%), dan sebagian besar masa kerja di hotel 1 – 5 tahun sebanyak 27 orang (60%).

Analisa Univariat

a. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3. Distribusi Persepsi Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja

NO.	Katagori	Jumlah	Presentase
1.	Baik (2)	33	73%
2.	Buruk (1)	12	27%
3.	Total	45	100%

Sumber data diolah, 2024

Berdasar tabel 4.3 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja pada Grand Renggali Hotel Takengon mayoritas berada pada katagori bai sebanyak 33 orang dengan presentase 73%.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.Distribusi Persepsi Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja

No.	Katagori	Jumlah	Presentase
1.	Baik (2)	33	73%
2.	Buruk (1)	12	27%
3.	Total	45	100%

Sumber data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja pada Grand Renggali Hotel Takengon mayoritas berada pada katagori baik sebanyak 33 orang dengan presentase 73%.

c. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5. Distribusi Persepsi Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai

No.	Katagori	Jumlah	Presentase
1.	Tinggi (2)	45	100%
2.	Rendah (1)	0	0%
	Total	45	100%

Sumber data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Grend Renggali Hotel mayoritas berada pada katagori tinggi sebanyak 45 orang dengan presentase 100%.

Uji Reabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,964	Relibel
2.	Lingkungan Kerja	0,777	Relibel
3.	Kinerja Pegawai	0,828	Relibel

Berdasarkan hasil uji reabilitas didapatkan kuesioner dalam penelitian ini reliable dengan nilai *alpha cronbach* 0,964 untuk variabel disiplin kerja, 0,777 variabel lingkungan kerja dan 0,828 untuk variabel kinerja pegawai > 0,60 sehingga dikatakan relibel dan dapat dilanjutkan pada tahap penelitian.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	52,968	2,290		23,125	,000
Disiplin kerja	,240	,045	,573	5,375	,000
Lingkungan kerja	,227	,058	,415	3,890	,000

Tabel “Unstandardized Coefficients” memberikan informasi tentang persamaan regresi yaitu seberapa besar variabel Disisplin kerja (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) memprediksi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Adapun rumus persamaan regresi dalam analisi atau penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 52{,}968 + 0{,}240\ (x_1) + 0{,}227\ (x_2) + e$.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai yaitu:

1. Konstanta sebesar 52,968 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2), nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) memiliki persentase sebesar 52,968 persen.
2. Koefisien regresi disiplin kerja X1 = 0,240, bahwa apabila disiplin kerja naik 1, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,240 persen. Koefesien bernilai positif artinya bahwa

terjadi hubungan yang positif antar variabel disiplin kerja (X1) dengan tingkat kinerja pegawai (Y). dimana semakin naik variabel disiplin kerja (X1) maka semakin meningkat kinerja pegawai.

3. Koefisien regresi lingkungan kerja X2 = 0,227 artinya bahwa apabila lingkungan kerja naik 1 maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,227 persen. Koefisien benilai positif artinya bahwa terjadi.

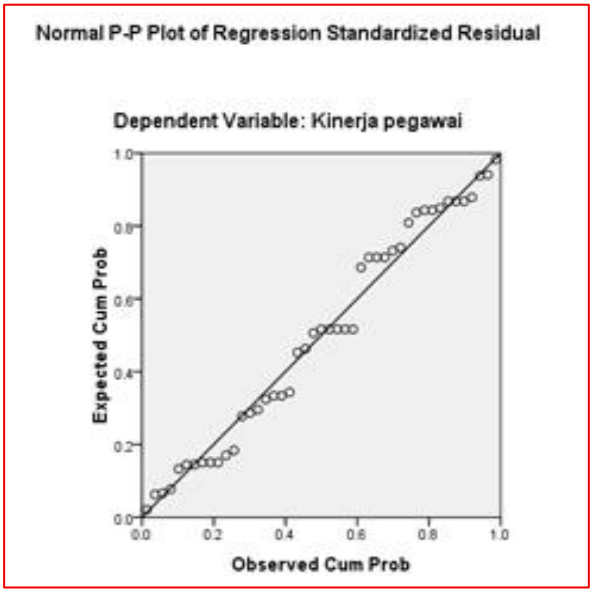
Hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan tingkat kinerja pegawai (Y) dimana semakin naik variabel lingkungan kerja (X2) maka semakin meningkat kinerja pegawai (Y).

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirno Tast		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,47245331
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,088
	Negative	-,096
Test Statistic		,644
Asymp. Sig. (2-tailed)		,801[c,d]

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel uji normalitas *Asiymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,801 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputus dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data ditribusi normal.



Gambar 1. P – P Plot Uji Normalitas

Pada gambar normal plot (Gambar 4.2) terlihat titik-titik menyebar di sekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan melihat tampilan gambar normal plot dapat disimpulkan bahwa normal plot memberikan pola distribusi normal.

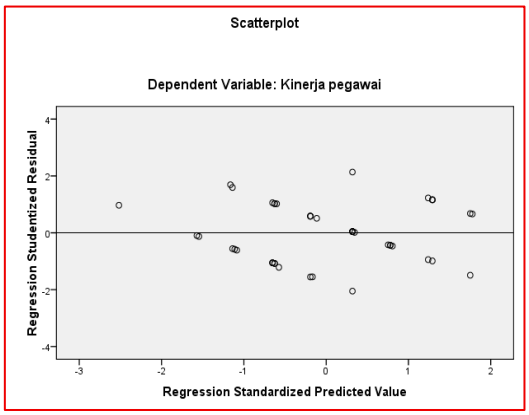
Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collonearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Disiplin kerja	,998	1,002
	Lingkungan kerja	,998	1,002

Data di atas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil dari nilai VIF < 10 hal ini memberikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Dari grafik diatas bisa kita lihat bahwa uji grafik tersebut telah memenuhi syarat heterokedastisitas dimana (Ghozali, 2016) mengatakan jika tidak membentuk pola yang jelas, serta titik titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadi Heterokedastisitas. Maka grafik diatas dapat dikatakan bebas heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Uji Signifikasi Parsial (Uji-t)

Tabel 10. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1.	(Constant)	52,968	2,290		23,125	,000
	Disiplin kerja	,240	,045	,573	5,375	,000
	Lingkungan kerja	,227	,058	,415	3,890	,000

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja (X1) dengan nilai 0,00 < 0,05 maka H_0 ditolak. Jadi data ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja (X2) dengan nilai 0,00 < 0,05 maka H_0 ditolak. Jadi data ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Signifikasi Simulta (Uji-F)

Tabel 11. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	10,756	2	5,378	22,999	,000[b]
Residual	9,821	42	,234		
Total	20,578	44			

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar (22,999 > 3.22) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05) dengan demikian H_0 ditolak. Kesimpulannya ada pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Grand Renggali Hotel Takengon.

B. Pembahasan

Analisa Univariat

a. Pengaruh Disiplin Kerja

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa dari 45 responden sebagian besar berpengaruh Disiplin Kerja sebanyak 33 orang (73%). Sedangkan 12 orang kurang mentaat ke Disiplin Kerja (27%). Menurut peneliti bahwa baiknya tingkat pengaruh disiplin kerja terhadap responden disebabkan oleh karakteristik responden. Salah satu karakteristiknya yaitu jabatan dan masa kerja. Sebagian besar jabatan dan masa kerja mempengarui proses pegawai. Pegawai yang melangar disiplin kerja di Grand Renggali Hotel Takengon akan di kenakan denda. sebagian besar ke disiplinan kerja di Grand Renggali Hotel Takengon yaitu semakin banyak pegawai membaca peraturan maka faktor tersebut kemungkinan mempengaruhi proses dalam taat peraturan, semakin tinggi seseorang dalam mentaati aturan maka semakin mudah pegawai tersebut menerima informasi, dengan adanya peraturan yang dibuat maka seorang pegawai akan cenderung untuk mendapatkan informasi baik dari pegawai lain maupun media informasi. Kemudian dapat dilihat sebagian besar responden berumur 20 -30 tahun yang juga menjadi faktor yang mempengaruhi pola pikir dan daya tangkap seseorang, bertambahnya usia akan semakin berkembang pola pikir dan daya tangkap seseorang.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa dari 45 responden sebagian besar perngaruh Lingkungan Kerja tinggi sebanyak 33 orang responden (73%). Sedangkan sebanyak 12 responden memiliki pengaruh Lingkungan Kerja yang rendah (27%). Menurut peneliti bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki lingkungan kerja yang tinggi. Hal tersebut disebabkan oleh penyampain informasi yang akurat dengan peraturan yang sudah dilakukan oleh Pegawai Grand Renggali Hotel Takengon dalam mengantisipasi. jika para pegawai melangar peraturan dan merusak / menghilangkan benda di lingkungan hotel tersebut di kenakan denda setiap persatu pegawai sebesar 50.000 rupiah.

c. Kinerja Pegawai

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa dari 45 responden sebagian besar pegawai Grand Renggali Hotel Takengon memilki kinerja yang tinggi sebanyak 45 orang (100%). Sedangkan rendahnya kinerja pegawai sebanyak 0 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan peneliti bahwa tingginya tingkat kinerja pegawai maka responden disebabkan oleh karakteristik responden. Sebagian besar jabatan yang telah di tetapkan maka setiap pegawai akan melakukan pekerjaan yang telah diberikan / di jabat. Semakin tinggi jabatan maka pegawai akan mempertanggung jawabkan tugas yang telah diberikan. Kemudian dapat dilihat sebagian besar responden berumur 20 -30 tahun yang juga menjadi faktor yang

mempengaruhi karena setiap individu akan mengalami pertambahan usia, dimana terjadinya penambahan usia membuat seseorang merasa akan kewajibannya dalam melakukkan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, sehingga hal tersebut dapat membuat seorang pegawai untuk meningkatkan kinerja kerja.

Analia Bivariat

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 33 responden (73%) yang disiplin kerja baik, sebagian besar berperilaku sebaliknya sebanyak 12 responden (27%). Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji statistik (t) bahwa t_{hitung} 5.372 lebih besar dari t_{tabel} 1.681. Oleh karena itu H_0 tidak diterima dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Grand Renggali Hotel Takengon. Disiplin kerja yang dimaksud disini adalah datang tepat waktu, pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan keluar kerja pada jam yang tepat, memakai seragam yang telah ditentukan dan rapi.

Menurut peneliti bahwa ada pengaruh yang bermakna antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Tingginya disiplin kerja juga dapat membuat kinerja semakin baik dikarena tingginya kemauan dalam diri, kemapuan dan kesempatan. Seperti dalam hal disiplin kerja semakin meningkat disiplin kerja membuat seseorang memiliki kinerja pegawai yang baik. Karena disiplin kerja merupakan interaksi seseorang dalam mencapai tujuan yang dibutuhkan, lain hal nya dengan seseorang yang tidak disiplin seseorang tersebut hanya mengetahui tetapi tidak mempelajari atau melakukan. Disiplin kerja yang baik harus diiringi dengan gerakan atau dorongan pegawai dalam meningkatkan ke disiplinan dan mewujudkan ke disiplinan maka akan berpengaruh dalam kinerja pegawai.

Hal ini sebagaimana di perkuat dengan kajian Bambang Raditya Purnomo dan Nur Hanah (2023) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti diterima. Begitu juga dengan hasil penelitian Windi Astuti dan Ocky Sundari Rahardjo (2021) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menemukan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa 45 responden terdapat 33 responden (73%) yang lingkungan kerja baik, sebagian besar berperilaku sebaliknya sebanyak 12 responden (27%). Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkunga kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat kita lihat dari uji statistik t_{hitung} 3,890 lebih besar dari t_{tabel} 1,681. Oleh karena itu H_0 tidak diterima dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Grand Renggali Hotel Takengon. Lingkungan kerja yang dimaksud di penelitian ini ialah lingkungan yang aman dan nyaman dari kebisisngan, lingkungan pegawai dan sebagainya.

Menurut penelitian bahwa ada pengaruh yang baik antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Bahwa buruknya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai mengakibatkan ketidak tertarikan konsumen terhadap hotel sehingga menyebabkan konsumen tidak tertarik. Pada dasarnya lingkungan kerja juga membuat keindahan, keamanan, kenyaman, dan kebrsihan berkaitan dengan kinerja pegawai. Lingkunan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi juga kinerja pegawai, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja pegawai.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ini diperkuat dengan kajian sebelumnya seperti kajian Afid Fildianto (2012) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y kinerja pegawai. Kemudia kajian

Ocky Sundari Rahardjo (2021) mengatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tri Suryaningsih (2018) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipebgaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian penelitian pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa ke disiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Grand Renggali Hotel Takengon. Beberapa indikator disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pad standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Berdasarkan hasil nilai jawaban dari responden menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja pada Grand Renggali Hotel Takengon mayoritas berada pada kategori Baik. Dengan adanya peraturan yang berada di Hotel membuat para pegawai akan meningkatkan ke disiplinan agar meningkatnya kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian penelitian pada variabel lingkungan kerja pada Grand Renggali Hotel Takengon menujukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik, penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, bau tidak sedap, keaman, kebersihan, pewarnaan, dan ruang gerak. Sedangkan lingkungan non fisik yaitu perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antara kelompok, dan kelancaraan komunikasi. Berdasarkan hasil dari nilai jawaban responden menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Grand Renggali Hotel Takengon mayoritas berada pada kategori baik. Dengan adanya lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan Hotel tersebut jauhnya dari pekotaan yang membuar para pegawai merasa tentram dari kebisingan dan juga indahnya pemandangan yang mebuar para pegawai lebih semagat, para pegawai juga jika melangar peraturan dan merusak/ menghilangkan benda di lingkungan kerja Hotel akan dikenakan denda setiap parapegawai sebesar 50.000 rupiah. Lingkungan sangat berpengaruh untuk kinerja pegawai di karenakan agar tertariknya para konsumen terhdap hotel oleh karena itu pegawai sangat mementingkan lingkungan kerja untuk lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil penelitian pengujian kinerja pegawai menujukkan pengaruh positif dan signifikan dengan jawaban responden yang mayoritas berada pada kategori lebih tinggi. Berdasarkan dengan adanya kinerja pegawai membuat para pegawai bertanggung jawab atas tugas yang di berikan terhdap pegawai/jabatan masing-masing yang telah diberikan tugasnya oleh pemimpin, oleh karena itu sehingga hal tersebut dapat membuat pegawai meningkatkan kinerjanya lebih baik/lebih tinggi.

SARAN

Kepada pegawai hotel Grand Renggali Hotel Takeng agar terus meningkatkan kinerjanya terutama dengan meningkatkan tingkat kedisiplinan seperti kehadiran tepat waktu, keluar kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan serta mengikuti berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak hotel. Kepada pegawai mempertahankan dalam pembinaan agar selalu bertanggungjawab atas semua pekerjaan yang dilakukannya. Selanjutnya disarankan juga tetap teliti dalam bekerja guna untuk menghindari dari kemungkinan kesalahan yang akan dilakukan sehingga pegawai dapat bekerja efektif dan efisien. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan variabel dan metode yang berbeda dengan jumlah populasi yang lebih besar.

Daftar Pustaka

Ahmad. A. J.,& DKK. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bulu kumba.

Amanda Arizki., & DKK. (2017). Perkembangan Etnis Aceh di Kota Takengon Tahun 1950 – 2015.

Anas. (2022). Sumber Daya Manusia Era Globalisasi.

Astuti.W. &Rahardjo. S. O., (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (intervening : kepuasan kerja).

Asfar. H. A., & Anggraeni. R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi *sebagai intervening* pada dinas perhubungan kabupaten serang.

BPSDMA. (2020). Laporan Kinerja, Aceh :Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BPS. (2022). Data lapora SPSS sumber daya manusia di Indonesia.

Fadillah, Z. A., & DKK. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja pegawai UPT. Pengujian dan sertifikasi mutu barang media.

Faridah, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II* : Penerbit Umpo Press Jalan Budi Utomo.

Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: PT. Rineka Cipta.

Fildianto Afid, (2012) Hubungan Antar Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Person).

Hulu, Victor Trismanajaya dan Taruli Rohana Sinaga. (2019). Analisis Data Statistik Parametrik Aplikasi SPSS dan Statcal: Sebuah Pengantar Untuk Kesehatan. Yayasan Kita Menulis.

Husnul, M. M., (2022). Pengaruh komitmen karyawan disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di PT. Finance Indonesia tbk.

Julmi & DKK. (2019). Metode Dokumentasi.

Kriyantono, R. (2020). Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif disertai contoh Praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Rawamangun : Prenadamedia Group.

Mahmudi, (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Edisi Kedua. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.

Manuntung Rianto (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Emerald Garden Medan.

Pranitasari. D., & khotimah. K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan.

Purba & DKK. (2021). Metode Penelitian Ekonomi. Pematangsiantar: Yayasan Kita Menulis.

Purnowo. B. R., & Hasanah. N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

RKA-SKPA. (2022). Laporan Kinerja, Aceh : PT. Dinas Pangan Aceh.

Safriza, H. B. A., (2022). *Buku referensi optimalisasi kinerja pegawai* : CV. Eureka Media Aksara.

Saksono, S. (1989). *Administrasi pegawai*. Yogyakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif .Kualitatif dan R&D, Bandung : PT. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif .Kualitatif dan R&D, Bandung : PT. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2016). Metodologi Penelitian Akuntansi, Bandung : PT Refika Aditama.

Suryaningsi Tri, (2018). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Teras Boyolall.

Susan. E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Widiyanti. (2016). Materi Jurusan Manajemen Administrasi Bina Sarana Informatika.

William. A.,& DKK. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT. Post Indonesia di manado.