

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Suita Kota Langgur Kabupaten Maluku Tenggara

Nurul Maghfirah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon

Email: Fyramaghfirah93@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Suita di kota Langgur Kabupaten Maluku Tenggara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel Suita dan jumlah sampel sebanyak 30 orang responden, Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yaitu penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi. Data dikumpulkan melalui pembagian kuesioner, pengukurannya menggunakan skala Likert dan analisis data menggunakan regresi berganda. Pengujian validitas menunjukkan bahwa sebagian besar item pertanyaan untuk tiap variabel adalah valid dimana nilai factor loading untuk semua item pertanyaan > 0.05 dan alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliable dimana nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0.60. Hasil pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung adalah 3.444 dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya hipotesis pertama diterima artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitungnya adalah 3.294 dengan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05, artinya hipotesis diterima artinya iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of work discipline and organizational climate on the performance of Hotel Suita employees in Langgur City, Southeast Maluku Regency. The population in this study were employees of the Suita hotel and the number of samples was 30 respondents. The sampling technique used the census technique, namely the use of the entire population without having to draw a research sample as an observation unit. The data was collected through the distribution of questionnaires, the measurement using a Likert scale and data analysis using multiple regression. Validity testing shows that most of the question items for each variable are valid where the factor loading value for all question items is > 0.05 and the measuring instrument used in this study is reliable where the Cronbach Alpha value for each variable is greater than 0.60. The results of testing the work discipline variable on employee performance obtained the t value of 3,444 with a significance value of 0.000 less than 0.05, meaning that the first hypothesis is accepted, meaning that work discipline has an effect on employee performance. The results of testing the organizational climate variable on employee performance obtained t count is 3.294 with a significance value of 0.001 less than 0.05, meaning that the hypothesis is accepted, meaning that organizational climate affects employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Organizational Climate, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengolahnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Suwatno (2013). Disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Disiplin yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Iklim organisasi juga berperan sebagai suasana psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi.

Iklim organisasi akan sangat membantu dalam upaya peningkatan kedisiplinan kerja, sehingga akan menciptakan suatu tingkat kinerja yang sangat tinggi bagi karyawan dalam memberikan kemampuan yang ada di dalam diri setiap karyawan dan memanfaatkan kesempatan yang diberikan perusahaan. Lingkungan kerja yang positif kan menghasilkan suasana lingkungan kerja atau iklim organisasi yang nyaman, aman dan kondusif serta meningkatkan keunggulan kompetitif yang dihasilkan dari hasil kerja setiap karyawan sehingga menimbulkan kepuasan kerja (Simamora 2006). Hotel Suita merupakan salah satu hotel di Kabupaten Maluku Tenggara, persisnya di kota Langgur dan jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Lokasi hotel Suita ini persis ditengah kota, dan dari bandara udara dapat ditempuh selama 45 menit dan dari pelabuhan kapal 15 menit. Adapun fasilitas dimiliki hotel Suita adalah 53 unit kamar, air panas dan air dingin, TV kabel, room service, restaurant, laundry dan dry cleaning, agen travel dan toko souvenir. Terdapat juga ruang pertemuan yakni Ball room dengan kapasitas 300 orang dan meeting room dengan kapasitas 70 orang. Adapun daftar harga kamar pada hotel Suita dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini :

Daftar Harga Kamar Pada Hotel Suita

Tipe Kamar	Harga Kamar
Suite	Rp 770.000
Deluxe	Rp 605.000
Superior/1 orang	Rp 315.000
Superior/2 orang	Rp 375.000
Standar / 1 orang	Rp 280.000
Standar/ 2 orang	Rp 335.000

Sumber : Hotel Suita

Jenis Pekerjaan pada Hotel Suita Kabupaten Maluku Tenggara

Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan
Bagian front office	4 Orang
Bagian engineering and marketing	2 Orang
Bagian accounting	1 Orang
Bagian food and beverage	6 Orang
Bagian housekeeping	9 Orang
Bagian Laundry	4 Orang

Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan
Manajer Unit	3 Orang
Manajer Umum	1 Orang
Jumlah	30 Orang

Sumber : Hotel Suita - Malra

Jumlah Pengunjung pada Hotel Suita Tahun 2019 - 2021

Tahun	Jumlah Pengunjung
2019	2.349 orang
2020	965 orang
2021	1.887 orang

Sumber : Hotel Suita

Ketetapan Waktu Penyelesaian Pekerjaan Karyawan Hotel Suita Bulan September – Desember 2021

No	Bln	Thn	Jumlah kamar yang tersedia (kamar)	Jumlah kamar terpakai	Target waktu persiapan kamar (jam)	Pencapaian waktu persiapan kamar (jam)	Keterlambatan waktu persiapan kamar (jam)	Persentase keterlambatan
1	Sep	2021	53	101,760	83,75	99,5	15,75	0,158
2	Okt	2021	53	184,620	81,20	96,6	15,4	0,159
3	Nov	2021	53	180,240	74,25	88,5	14,25	0,161
4	Des	2021	53	178,110	70.30	84,2	13,9	0,165
rata – rata :								0,321

Sumber: Data Hotel Suita Bulan Sept – Des 2021

Dari tabel diatas terlihat adanya indikasi penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar untuk kamu. Pada bulan September, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu Selama 15,75 jam dan pada bulan Oktober, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu selama 15,4 jam, bulan November 14,25 jam dan bulan Desember 13,9 Jam. Berdasarkan data ini maka manajemen harus menyadari bahwa ada kondisi yang harus diperbaiki dan yang harus mendapat perhatian dari manajemen hotel Suita adalah disiplin dan iklim organisasi, dimana penurunan jumlah pengunjung mengidentifikasi adanya kelemahan dari sisi produktivitas karyawan sehingga pengunjung / tamu dapat beralih ke hotel yang lain. Berdasarkan uraian dan data diatas maka penelitian ini mengangkat judul Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Karyawan Hotel Suita di Kota Langgur Kabupaten Maluku Tenggara.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut

memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu

Menurut Hasibuan (2006), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011) bahwa hal-hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Singodimejo (2002), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Siagian (2011) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.

4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Definisi pertama dikemukakan oleh Forehand and Gilmers (1964), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994). Sementara itu, menurut Wirawan (2007), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Davis and Newstrom (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Menurut Martini & Rostiana, (2003) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Karyawan melihat dirinya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.

Menurut Higgins (1994) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim yaitu:

1. Manajer/pimpinan, pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakankebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi,
2. Tingkah laku karyawan. Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim.
3. Tingkah laku kelompok kerja terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi.
4. Faktor eksternal organisasi Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim.

Pengertian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2007) adalah "suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) sedangkan Menurut Mathis (2002) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang salah satunya adalah kedisiplinan. Kedisiplinan ini merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinungan (2003), disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Anoraga (2004) juga mengatakan agar produktivitas kerja pegawai dapat terlaksana sesuai dengan harapan organisasi, maka tiada lain kuncinya adalah disiplin. Disiplin harus ditegakkan baik kepada individu maupun kelompok dan kepada seluruh mereka yang terlibat di dalam organisasi. Hal ini sependapat dengan Dewi dan Aeni (2012) yang mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar kinerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula. Berdasarkan teori diatas maka hipotesis yang diangkat adalah :

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya. Suasana internal organisasi tersebut yang diasumsikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi menjadi sangat penting karena dengan iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya. Perilaku sumber daya manusia dalam aspek iklim organisasi publik menjadi tulang punggung bagi aktivitas pemerintahan dan merupakan faktor esensial untuk mengukur tingkat kemampuan unit organisasi dalam melaksanakan otonominya. Semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi publik, semakin meningkat kinerjanya. Proses iklim organisasi berpengaruh pada kinerja organisasi.

H2: Diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Lokasi penelitian ini di kota Langgur Kabupaten Maluku Tenggara dan objek penelitian di Hotel Suita. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Suita. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Suita yang

berjumlah 30 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus yaitu penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi.

Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator
1	Disiplin Kerja	1.Taat terhadap aturan waktu kerja 2.Taat terhadap aturan dasarv perusahaan. 3.Taat terhadap aturan dalam pekerjaan melaksanakan pekerjaan. 4.Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Sutrisno (2011)
2	Iklim organisasi	1.Struktur 2.Tanggungjawab 3 Penghargaan, 4.Dukungan 5.Komitmen. Stringer (2002)
3	Kinerja karyawan	1. Tanggung jawab 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu

Pengukuran variabel dilakukan dengan mengajukan pertanyaan berupa kuesioner kepada responden. Setiap jawaban yang diberikan responden diberi nilai dengan menggunakan skala Likert yaitu : 1. Sangat Setuju bernilai = 5, 2) Setuju bernilai = 4, 3) Kurang Setuju bernilai = 3, 4.Tidak Setuju bernilai = 2 5. Sangat Tidak Setuju bernilai = 1

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak valid tidaknya suatu kuisioner Ghozali (2012). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghozali (2009). Pengukuran realibilitas dapat diukur dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban variabel dikatakan reliable, apabila Ghozali (2009) : hasil $\alpha > 0,06$ = reliable dan hasil $\alpha < 0,06$ = tidak reliable.

Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot Ghozali (2009). Pada grafik normal pot, dengan asumsi :

- Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dengan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak mempengaruhi uji asumsi normalitas.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari satu pengamatan kepengamatan yang lain, jika dari varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterodesitas. Deteksi ada tidaknya heterokesdastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-standardized Ghozali (2011). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya

korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut Ghozali (2009) :

- a. Mempunyai angka Tolerance diatas ($>$) 0,1
- b. Mempunyai nilai VIF di di bawah ($<$) 10

Uji T Uji koefisien regresi parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (*independent variabel*). Untuk mengetahui apakah hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima atau sebaliknya diuji dengan membandingkan nilai tsig apabila tsig $<$ $\alpha = 0,05$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya apabila tsig $>$ $\alpha = 0,05$ maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Untuk menganalisis pengaruh kualitas pelayanan dan promosi terhadap kepuasan konsumen adalah dengan menggunakan analisis regresi beganda (*Multiple Regresional Analisis*). Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat Ghozali (2006),

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut

Uji Instrumen

Uji instrument merupakan suatunalat ukur untuk mengetahui hasil pengolahan data terhadap variabel yang diteliti.

1. Uji Validitas

No.	Variabel / Indikator	Korelasi	Keterangan
	Disiplin Kerja (X1)		
1	DK. 1	0.798	Valid
2	DK .2	0.721	Valid
3	DK. 3	0.671	Valid
4	DK .4	0.578	Valid
	Iklm Organisasi (X2)		
1	IO.1	0.652	Valid
2	IO.2	0.741	Valid
3	IO.3	0.647	Valid
4	IO.4	0.621	Valid
5	IO.5	0.731	
	Kinerja Karyawan (Y)		
1	KK.1	0.626	Valid
2	KK.2	0.758	Valid
3	KK.3	0.853	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar item pertanyaan untuk tiap variabel adalah valid dimana nilai *factor loading* untuk semua item pertanyaan > 0.05

2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Disiplin Kerja (X1)	0.678
2	Iklm Organisasi (X2)	0.661
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.630

Sumber: data primer diolah 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliable dimana nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0.60 sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data.

Uji Analisis Data

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02770762
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.057
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.673
Asymp. Sig. (2-tailed)		.756
a. Test distribution is Normal.		

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal ataukah tidak. Pada penelitian ini model regresi memiliki distribusi data normal atau mendekati normal

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinieritas. Problem multikolenieritas yaitu adanya korelasi yang sangat tinggi antar predictor. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai tolerance (Tol) dan nilai variance inflation factor (VIF).

Tabel Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Variabel Disiplin Kerja	.425	2.256
Variabel Iklm Organisasi	.481	2.085

Dari Tabel diatas maka dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen

3. Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Koefisien Determinasi
model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.874	.840	.643

a. Predictor: Disiplin Kerja, Iklim Organisasi

R-Square atau Kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini diubah ke bentuk persen artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² sebesar 0.874 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 87,4 % sedangkan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

4. Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.216	.446		2.726	.000		
Disiplin Kerja	.124	.036	.486	3.444	.000	.480	2.356
Iklim Organisasi	.112	.034	.069	3.294	.001	.480	2.356

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil diperoleh nilai t hitung untuk pengujian pertama variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.444 dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya hipotesis diterima karena dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian kedua variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung untuk variabel iklim organisasi 3.294 dengan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05, artinya hipotesis diterima yaitu iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Hotel Suita Kota Langgur Kabupaten Maluku Tenggara.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan Hotel Suita. Bentuk disiplin yang baik akan terciptanya pada beberapa aspek yaitu: 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, 2) tinggi

semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan,3) besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, 4) berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan 5) meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan (John Suprihanto, 2003).

Manajemen Hotel Suita harus menetapkan aturan disiplin yang jelas untuk dijalankan oleh karyawannya, karena karyawan belum menjalankan disiplin saat ini dengan baik. Masih ada karyawan yang masuk kerja tidak sesuai waktu dan tidak menjalankan waktu istirahat dengan baik karena ketika waktu istirahat telah selesai masih ada karyawan yang belum kembali bekerja. Untuk itu manajemen Hotel Suita harus menetapkan aturan yang dapat mengontrol faktor didisiplin karyawan yakni dengan mengadopsi fasilitas komputerisasi misalnya yang diatur sesuai dengan waktu masuk kerja, pulang kerja dan waktu istirahat karyawan. Selain itu adanya aturan yang memberikan *punishment* (hukuman) bagi karyawan yang tidak disiplin misalnya diberikan surat peringatan, penurunan jabatan, mutasi juga pencabutan tunjangan. Bagi karyawan yang disiplin harus ada *reward* (penghargaan) misalnya diberikan bonus atau piagam karyawan berprestasi, hal ini sejalan dengan pendapat dari Lia Mayasari (2013) Dengan adanya hukuman maka karyawan akan menyadari dan memperbaiki tingkat disiplinnya dan penghargaan akan berdampak pada motivasi karyawan untuk selalu berprestasi.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Suita Kota Langgur Kabupaten Maluku Tenggara

Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya. Suasana internal organisasi tersebut yang diasumsikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi menjadi sangat penting karena dengan iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya (Martoyo, 2000). Semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi publik, semakin meningkat produktivitas kerjanya. Proses iklim organisasi berpengaruh pada kinerja organisasi. Iklim organisasi yang terjadi dan terbangun dengan baik yang ditandai dengan praktek produktivitas kerja dalam suatu organisasi publik, dapat menimbulkan efek administrasi dan perilaku organisasi yang baik, serta menimbulkan efek positif pada meningkatnya produktivitas kerja (Agus T, 1996).

Untuk meningkatkan iklim organisasi yang sehat pada Hotel Suita maka arus dan dinamika informasi yang ada dalam perusahaan harus dipandang sebagai sesuatu yang fleksibel. Ini mengandung arti bahwa komunikasi jangan sampai memiliki sifat yang kaku. Karyawan harus dapat menyampaikan ide, saran atau pendapat mereka tentang apa yang mereka rasakan guna meningkatkan kinerja perusahaan. Hal lain yang dapat dilakukan untuk menciptakan iklim organisasi yang sehat adalah adanya penghargaan perusahaan bagi setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Selain itu sikap saling mendukung dalam organisasi adalah penting bagi menciptakan iklim organisasi yang baik. Dukungan antar karyawan maupun dukungan dari manajemen kepada karyawan., hal ini sesuai dengan pendapat dari Zainun H.Bukhari (1994)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel Suita di Kota Langggur Kabupaten Maluku Tenggara demikian juag iklim organisasi terhadap kinerja karyawan hotel Suita di kota Langggur Kabupaten Maluku Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tulus, Muhammad 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Anoraga, Pandji. 2004. Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta
- Buchari, Zainun. (1994). Manajemen dan Motivasi. Jakarta : Balai Aksara.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2001). Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dewi, P. I., & Aeni, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2(2), 85-95.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta,
- Forehand, Gary A dan B. Von Haller Gilmer. (1964). Environmental Variation in studies of Organizational Behavior. *Psychologycal Bulletin*. December.
- Ghozali, Imam. 2012. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Higgins, Holly. 2004. Applying Confidence Measure in a Regional Context. Institute for Science and International Security.
- Lia, Mayasari, Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan PT. PUSRI, Skripsi Fakultas Ekonomi, Palembang, Perpustakaan Universitas Sriwijaya, 2013.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martini, Yuliano; Rostiana. 2003. Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. *Phronesis*. Vol 5, no. 9, 21-31.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba empat
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, (2002). Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, H. (2006 : 610). Sumber Daya Manusia . Jakarta: Rineka Cipta.
- Stringer, Robert. 2002. Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect. New Jersey: Prentice Hall
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Suprihanto John, dkk, 2003. Perilaku Organisasional, Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno, Edy, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Suwatno, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis, CV. Alfabeta, Bandung
- Wirawan. (2007), Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.