

Kajian Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Ibis Styles Gajah Mada Jakarta)

Raston Sitio

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mpu Tantular
rastonsitio65@gmail.com

Abstrak. Pentingnya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan hotel ibis style Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada karyawan hotel ibis style Jakarta yang terletak di Gajah Mada mulai bulan Juli sampai bulan Desember tahun 2018 dengan jumlah populasi seluruh karyawan hotel ibis style Jakarta sebanyak 115 orang dengan menggunakan seluruh populasi menjadi sample penelitian. Data yang sudah dikumpulkan akan ditabulasi kemudian di uji dan dianalisis menggunakan regresi berganda linier dengan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah bahwa faktor disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan baik secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ibis Style Jakarta. Namun secara parsial, faktor disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sementara faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 37,2%. Diperlukan penelitian lanjutan dengan variabel yang lebih banyak agar dapat di peroleh hasil penelitian yang lebih baik.

Katakunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract. The Importance of this research was conducted to find out factors that influence the performance of employees of the ibis style Jakarta hotel. by using the entire population into a research sample. Data that has been collected will be tabulated and then tested and analyzed using linear multiple regression with SPSS version 25. The results of this study are that work discipline and motivational factors have a significant effect both simultaneously on the performance of employees of the Ibis Style Jakarta Hotel. But partially, the work discipline factor did not affect the employee's performance while the work motivation factor had a significant effect on employee performance by only 37.2%. Further research is needed with more variables in order to obtain better research results.

Keywords: Discipline; Motivation; Employee Performance.

Pendahuluan

Pesatnya kunjungan wisatawan manca negara dan domestik ke kota Jakarta memerlukan tempat menginap yang baik dengan segala fasilitas dan pendukungnya. Mendukung peningkatan jumlah wisatawan yang datang, seluruh industri yang bergerak dibidang perhotelan seperti hotel harus menyempurnakan pelayanan yang diberikan. Demi menghadapi persaingan dalam era globalisasi ini, suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas agar dapat memberi dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki sikap mental yang baik, mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumberdaya yang lain (Faslah, 2013). Demikian juga untuk industri perhotelan, pelayanan yang baik akan tercapai dari disiplin dan motivasi kerja karyawan yang baik agar pengunjung memperoleh kenyamanan. Hotel Ibis Styles Gajah Mada Jakarta sebagai hotel dengan predikat bintang empat dituntut selalu meningkatkan pelayanan dengan disiplin dan motivasi kerja karyawan yang tinggi ditengah persaingan industri perhotelan. Sekarang ini, mustahil bisa memenangkan persaingan pada industri ini jika standar kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan rendah.

Menurut Simamora (2002), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Demikian juga bahwa sumberdaya organisasi salah satu yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012). Peran sumberdaya manusia yang sangat penting diperlukan perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh disiplin dan semangat kerja yang kurang baik yang berakibat mempengaruhi stabilitas perusahaan, target perusahaan tidak tercapai, perusahaan jadi sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan akhirnya dapat mengalami kebangkrutan.

Pengelola hotel dituntut terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama dibidang sumberdaya manusia. Hotel Ibis Styles Jakarta Gajah Mada, Petojo utara didirikan pada tahun 2014 dengan lokasi strategis di jalan lingkar selatan menjadi lokasi yang tepat untuk singgah dan bermalam. Hotel ini dengan konsep elegansi, dipadu dengan klasik memiliki 83 kamar membaginya menjadi empat kelas, yakni *Presiden, Superior, Exclusive* dan *Deluxe* kamar dengan jumlah karyawan 115 orang yang terbagi dalam empat departemen yakni *house keeping department, spa* dan *massage departemen, food and beverage departemen* dan *front office department*.

Berdasarkan kegiatan prasurvei yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode wawancara kepada HRD Hotel Ibis Styles diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan pada bulan Oktober, November dan Desember tahun 2016, dibuktikan dengan banyak tingkat ketidakpuasan konsumen kepada Hotel Indikasi. Indikator lain dari penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidaktepatan waktupenyelesaian pekerjaan, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menurut *Human Resource Departement* Hotel Ibis Styles saat diminta keterangan pada tanggal 2 Oktober 2018 mengatakan penurunan kinerja karena tidak mendapat kompensasi kerja yang sepadan dan kurang perhatian dari atasan. Disiplin kerja yang rendah karena tata tertib yang kurang tegas, serta motivasi kerja rendah karena lingkungan kerja tidak kondusif, serta beban kerja yang sangat tinggi di tiga bulan terakhir pada tahun 2018.

Berdasar uraian di atas diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat masalah kinerja karyawan pada Hotel Ibis Styles Jakarta.
2. Terdapat masalah kedisiplinan karyawan pada Hotel Ibis Styles Jakarta.
3. Terdapat masalah motivasi kerja pada karyawan Hotel Ibis Styles Jakarta

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan, (2013) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang” menyimpulkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh tapi variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kedua dilakukan oleh Ariana dan Riana (2013), Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana resort dan Spa ubud, Gianyar Bali, menghasilkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cendana Hotel resort dan Spa Ubud, Gianyar Bali. Penelitian ketiga dilakukan oleh Nilamsari (2014), tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta dampaknya pada kualitas pelayanan *house keeping* di Padma Hotel Bandung menghasilkan bahwa tingkat

motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Namun penelitian berikutnya yang ke empat dilakukan oleh Pratiwi dan Darmastuti, (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan” menyimpulkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang ke lima dilakukan oleh Sutrisno dan Minarsih (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang” menyimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. Dari ke lima penelitian terdahulu diatas, penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel ibis style Jakarta.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (Setiawan, 2013). Pada penelitian ini akan dibahas mengenai disiplin kerja dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Rekan kerja merupakan partner sekaligus sebagai pesaing dalam pekerjaan yang berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja seseorang. Seluruh karyawan dalam perusahaan harus senantiasa mencapai ukuran-ukuran target yang telah diberikan oleh perusahaan. Hasil kerja yang maksimal tidak hanya bisa dihasilkan oleh perseorangan tetapi harus didorong oleh faktor usaha dan kemampuan serta kesempatan yang dimiliki karyawan. Menurut Bernardin dan Russell dalam Sulistiyani dan Rosidah (2009), kinerja merupakan catatan *out-come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dari pendapat Bernardin dan Russel diambil kesimpulan bahwa terdapat ukuran hasil kerja dari karyawan untuk menentukan apakah kinerja karyawan baik atau buruk. Maka apabila seorang karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik maka dia dinyatakan tidak mempunyai kinerja. Kinerja pegawai merujuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Karyawan pada perusahaan harus memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan bila dibandingkan dengan imbalan yang dia peroleh dari perusahaan dalam bentuk waktu, kehadiran dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang dapat berbeda dengan orang lain dan agar kinerja setiap karyawan meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Deni, 2014). Menurut Setiawan (2014) indikator kinerja adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran, serta kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai hasil maksimal. Sementara itu, menurut Wirawan (2009), indikator kinerja adalah sebagai berikut: Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya, kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian, penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat, kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran, kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan atasan,

kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok, ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya, kemampuan untuk mengajukan usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas. Menurut Mahmudi (2010), terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yakni faktor personal, kepemimpinan, tim, sistem kerja, situasional, lingkungan internal dan eksternal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesanggupan pegawai atau karyawan untuk mentaati kewajibannya dan menghindari larangan yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Istiqomah dan Suhartini., 2015). Menurut Simamora (2004) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingah berlaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), faktor penilaian disiplin kerja yaitu: Kualitas kedisiplinan kerja meliputi datang dan pulang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi. Kompensasi yang diperlukan meliputi saran, arahan atau perbaikan. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan. Menurut Moenir (2004) disiplin kerja selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya. Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Ernawati (2016) indikator disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab kerja, ketaatan terhadap perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Fadhil dan Mayowan., 2018) Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat

memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi tersebut menjadi daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003). Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007) terdiri dari kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*) kebutuhan manusia yang paling dasar, kebutuhan rasa aman (*safety need*), yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial (*social-need*) yaitu kebutuhan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain, kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*) yakni kebutuhan dihormati, dihargai atas prestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang, kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*) yakni proses pengembangan potensi diri. Menurut Robbins (2011), manusia lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah karena manusia pada dasarnya menghindari kesusahan. Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ini adalah:

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ibis Styles Jakarta.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ibis Styles Jakarta.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ibis Styles Jakarta secara simultan.

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003).

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Ibis Style Jakarta sebanyak 115 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2014), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada seluruh karyawan Hotel Ibis Style Jakarta sebanyak 115

kuesioner dan data sekunder diperoleh dari studi pustka maupun instansi terkait yang dapat mendukung penelitian ini.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan mulai bulan Juli sampai bulan Desember tahun 2018 bertempat di Hotel Ibis Styles yang terletak di jalan Gajah Mada, Petojo utara Jakarta.

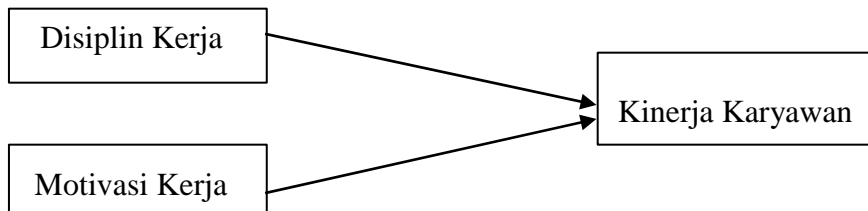
Instrumen Uji Penelitian

Instrumen penelitian di uji dengan dengan uji validitas untuk mengetahui valid tidaknya sebuah instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. (Ghozali, 2011). Kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas untuk menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Selanjutnya uji normalitas untuk mengetahui normal tidaknya data penelitian. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas antara variabel dependen dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kemudian uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Ghozali, 2011)

Metode Analisis

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel bebasterhadap variabel terikatnya baik secara individual maupun secara simultan.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	0.732	0.856
	Disiplin Kerja	0.732	1.000	0.732
	Motivasi Kerja	0.856	0.856	1.000

Tabel 1 hasil uji validitas variable kinerja karyawan diperoleh nilai Pearson Correlation sebesar 1.000, disiplin kerja 0,732 dan motivasi kerja 0,856 semua diatas nilai r tabel sebesar 0.67 dengan demikian disimpulkan semua data valid.

Uji Reliabilitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Kinerja Karyawan(Y)	Disiplin Kerja(X1)	Motivasi Kerja(X2)
Kinerja Karyawan(Y)	0.925		
Disiplin Kerja(X1)		0.945	
Motivasi Kerja(X2)			0.910

Tabel 2 hasil uji reliabilitas data diperoleh untuk nilai Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,925, nilai X1 (Disiplin Kerja) sebesar 0,945 dan nilai X2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,910. Semua hasil pengujian di atas 0,7 yang di persyaratan untuk uji asumsi klasik, dengan demikian semua variabel sangat reliabel.

Uji Normalitas Data

Gambar 2 hasil uji normalitas data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, ini menunjukkan memenuhi syarat asumsi normalitas data.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

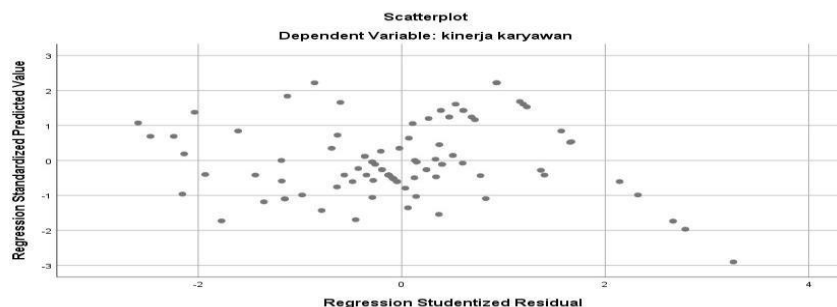
Uji Multikolinieritas

Tabel 3 hasil uji multikolinieritas di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi kolinieritas. Nilai $VIF_{0,1} < 10$ tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0.961	1.040	NonMultikolinieritas
Motivasi Kerja	0.961	1.040	NonMultikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 hasil uji heteroskedastisitas terlihat grafik *scatterplots* terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Korelasi (R)

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.400 ^a	0.160	0.145	0.45987

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4 hasil pengujian diperoleh nilai R sebesar 0,4 atau 40% yang artinya variabel disiplin kerja karyawan dan variabel motivasi kerja karyawan mampu memprediksi variabel kinerja karyawan sebesar 40% sisahnya 60% diprediksi oleh variabel yang belum diteliti.

Uji Goodness of Test (F-Test)

Tabel 5. Analysis of Varians (Anova)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,544	2	2,272	10,742	,000 ^b
	Residual	23,898	113	,211		
	Total	28,441	115			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Tabel 5 hasil uji *goodness of test* didapat nilai F hitung sebesar 10,742 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi yang digunakan baik untuk memprediksi kinerja karyawan. Hasil ini juga menunjukkan hipotesis 3 bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan Hotel Ibis Styles Jakarta. Oleh karena itu, hipotesis 3 dinyatakan diterima.

Uji Regresi

Tabel 6. Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.960	0.485		4.040	0.000		
	Disiplin Kerja (X1)	0.152	0.087	0.154	1.749	,083	0.961	1.040
	Motivasi Kerja (X2)	0.372	0.096	0.340	30.86	,000	0.961	1.040

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Tabel 6 menunjukkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun memiliki koefisien sebesar 15,2% namun dengan nilai sig > 0,05.

Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja tidak terdukung. Sementara faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap karyawan kerja sebesar 37,2% dengan $\text{sig} < 0,05$ sehingga hipotesis 2 yang beranggapan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Ibis Styles Jakarta dinyatakan diterima.

Dari hasil uji regresi linier berganda diatas diperoleh bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja pada Hotel Ibis Style Jakarta berpengaruh signifikan secara simultan namun dalam pengujian parsial, hanya ditemukan variabel motivasi kerja yang memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan Hotel Ibis Styles Jakarta.

Kesimpulan dan Saran

Di antara dua variabel dalam model penelitian, faktor disiplin kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Hotel Ibis Style Jakarta. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan variabel yang lebih banyak agar dapat menggali lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Ibis Style Jakarta. Manajemen Hotel Ibis Style Jakarta juga perlu memperbaiki disiplin kerja dan tetap menjaga motivasi karyawan agar semangat karyawan tetap terpelihara.

Referensi

- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Deni, M. (2014.). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 4(1) 1–14.
- Ernawati,R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di SMAN 113 Jakarta Timur. *Jurnal Dinamika Pendidikan*. Vol 9 (2) Hal 81 –92.
- Faslah, R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPBE)*.Vol 1 (2). 1(2), 40–53.
- Fitrah, Moch Rizki. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Jember: Universitas Jember.
- Fadhil, A., dan Mayowan, Y.(2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 54 (1) administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.40-47
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal:165-180.
- Hasibuan, Malayu P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2003). *Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Istiqomah, S. N. dan Suhartini (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol.19(1), 89–97.
- Kuncoro, M.(2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H.A.S. (2004). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nilamsari, Nita (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan Housekeeping Departmen Di Padma Hotel Bandung. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *JMM17*, Vol. 1, No. 1.
- Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 1–13.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- _____. (2011). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks: Kelompok Gramedia
- Sekaran, U. (2006). *Research Method for Business: A Skill Building Approach, Fourth Edition*. Jakarta: Salemba Empat Publisher
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Semarang: UDIP.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi dan Garnifa. (2007). *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Fathoni, A., dan Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–12.
- Umar, H (2005), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.