

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**The Impact Of Discipline And Motivation Of Work On Employee Performance**

1) Intan Rizki Miranda, 2) Dr. M. Yahya Arwiyah, SH, MH.

1) intanrizkimiranda123@gmail.com, 2) yahya@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam suatu perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pendapatan dan keuntungan perusahaan adalah keterlibatan karyawan, Karyawan yang memiliki disiplin dan motivasi yang tinggi serta menyenangkan dan merasa puas serta antusias setiap pekerjaan yang dilakukannya akan meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Promenade Bandung secara simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki persentase sebesar 59,24% yang termasuk dalam kategori "Cukup Baik", serta variabel motivasi kerja memperoleh persentase sebesar 75,06% yang berada dalam kategori "Baik" dan variabel kinerja karyawan sebesar 64,73% termasuk dalam kategori "Cukup Baik". Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang simultan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pada hotel Promenade Bandung dengan persentase sebesar 73,1%. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources become one of the capital and hold the most important role in a company in an effort to realize the success of a company. One of the factors that can affect the company's income and profits is the involvement of employees, employees who have high discipline and motivation and enjoy and feel satisfied and enthusiastic about every job they do will improve the performance and productivity of the company

This study aims to determine and analyze the influence of discipline and work motivation on the performance of employees at the Promenade Bandung hotel simultaneously. This type of research is quantitative and uses descriptive analysis methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

Based on the results of the study it can be concluded that respondents' responses to work discipline variables on employee performance have a percentage of 59.24% which is included in the category of "Good Enough", and the work motivation variable has a percentage of 75.06% which is in the "Good" and variable employee performance of 64.73% included in the category "Good Enough". The conclusion of this study is that there is a simultaneous influence between discipline and work motivation on performance at Promenade Bandung hotel with a percentage of 73.1%. These results can show that discipline and work motivation contribute to the influence of employee performance on the company.

Keywords : Human Resource, Discipline and Motivation, Employee Performances

1. PENDAHULUAN

Perkembangan hotel ini dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan wisata di suatu daerah. Bandung merupakan salah satu kota di Indonesia yang memiliki tempat wisata yang beragam. Bertambahnya tempat wisata di Bandung diikuti dengan semakin banyak munculnya hotel-hotel baru. Dengan banyaknya hotel di Bandung maka persaingan usaha perhotelan di Bandung menjadi semakin ketat. Hal ini memacu setiap hotel untuk tetap bertahan dan mampu bersaing dengan para kompetitornya. Dengan potensi daya tarik wisatanya yang beragam dan tingkat kunjungan wisatawan yang selalu meningkat dari tahun ke tahun. Maka dari itu saat ini para investor berlomba - lomba membangun hotel di Bandung baik itu bintang 3 dan bintang 4, sebagai penunjang fasilitas yang dibutuhkan oleh wisatawan. Salah satu hotel di Bandung yaitu Hotel Promenade.

Hotel ini termasuk dalam kategori hotel berbintang 3. Disetiap manajemen hotel tak terkecuali hotel Promenade selain menjual fasilitas berupa produk dan jasa kepada tamu dengan memberikan rasa kenyamanan, keamanan, kesenangan, tetapi yang paling penting yaitu kepuasan tamu itu sendiri selama menggunakan produk dan jasa yang mereka beli. Nilai tolak ukur produk hotel yang dijual kepada tamu dilihat dari kualitas fasilitas yang diberikan dengan memberikan mutu yang terbaik. Jasa dinilai dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu, berupa memberikan pelayanan secara prima mengetahui apa yang diinginkan tamu, memberikan pelayanan sebaik mungkin dan seorang yang bekerja dalam industri perhotelan harus memiliki sikap hospitality atau keramah tamahan dengan tujuan agar tamu merasa puas dan betah untuk tinggal dihotel tersebut. Salah satu keunikan dari hotel Promenade sendiri ialah lokasinya yang strategis dan luas kamar jika dibandingkan dengan hotel di Cihampelas.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, hotel harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia itu sendiri merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang produktivitas sebuah hotel agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan perhotelan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut. Menurut Fahmi (2016:74) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Hotel Promenade memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. Tingkat disiplin karyawan Promenade yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan oleh Hotel terhadap karyawan tidak begitu diperhatikan, tidak adanya sanksi yang berat untuk karyawan yang melanggar. Dari data yang diperoleh dari HRD Promenade masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin. Ini dilihat berdasarkan tingkat absensi dari karyawan yang sering terlambat masuk kerja. Masih kurangnya kedisiplinan dari karyawan dimana setiap bulannya masih ada karyawan yang datang terlambat, selain itu masih ditemukan karyawan yang terlambat lebih dari 3 kali dalam sebulan yaitu pada bulan Januari, Maret, Juli dan Agustus.

Selanjutnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu motivasi. Untuk menciptakan kinerja yang baik, karyawan perlu motivasi yang tinggi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai tujuan perusahaan. Sebaliknya, dengan motivasi yang rendah, maka karyawan akan malas-malasan dalam bekerja yang mengakibatkan hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Menurut Jones dalam Winardi (2013:18) motivasi yaitu berkaitan dengan persoalan bagaimana perilaku diawali, dipertahankan, diarahkan, dihentikan, dan jenis reaksi subjektif macam apa terdapat didalam organisme yang bersangkutan, sewaktu hal yang dikemukakan berlangsung. Menurut M. Yahya Arwiyah (2013:10) seseorang seperti penduduk suatu negara dapat terdiri dari warga negara dan bukan warga negara (asing), hal ini tentu saja akan mempengaruhi motivasi.

Dalam penelitian ini didapatkan hasil rekapitulasi Hotel Promenade periode 2015 – 2017 berdasarkan divisi Engineering, Food and Beverage, Front Office, House Keeping dan Security. Hasil ini didapatkan dari hasil rata-rata perdivisi dan dibandingkan dengan tabel 1.6 kriteria penilaian kinerja Hotel Promenade Bandung. Pada divisi Engineering tahun 2015 terdapat nilai sebesar 46,1 termasuk dalam kategori baik, tahun 2016 terdapat nilai sebesar 45,3 termasuk dalam kategori baik, tahun 2017 terdapat nilai sebesar 45,4 termasuk dalam kategori baik. Pada divisi Food and Beverage tahun 2015 terdapat nilai sebesar 45,4 termasuk dalam kategori baik, tahun 2016 terdapat nilai sebesar 45,9 termasuk dalam kategori baik, tahun 2017 terdapat nilai sebesar 44,1 termasuk dalam kategori baik. Pada divisi Front Office tahun 2015 terdapat nilai sebesar 45,7 termasuk dalam kategori baik, tahun 2016 terdapat

nilai sebesar 45,5 termasuk dalam kategori baik, tahun 2017 terdapat nilai sebesar 46,1 termasuk dalam kategori baik. Pada disivi House Keeping tahun 2015 terdapat nilai sebesar 41,4 termasuk dalam kategori baik, tahun 2016 terdapat nilai sebesar 39,2 termasuk dalam kategori cukup baik, tahun 2017 terdapat nilai sebesar 38,2 termasuk kategori cukup baik. Dan pada divisi Security tahun 2015 terdapat nilai sebesar 43,5 termasuk dalam kategori baik, tahun 2016 terdapat nilai sebesar 46,3 termasuk dalam kategori baik, tahun 2017 terdapat nilai sebesar 47,1 termasuk dalam kategori baik.

Penelitian Ariana & Riana (2013) menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel Promenade Bandung. \

2. KAJIAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sihotang dalam Sinambela (2016:7) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sementara itu menurut Kasmir (2016:6) secara sederhana bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder .

2.2 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Menurut Fahmi (2016:74) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin dimanapun itu sangat diperlukan. Karena dalam aplikasinya, kedisiplinan sangat berguna sebagai tolak ukur mampu atau tidaknya seseorang dalam mentaati aturan yang sangat penting bagi stabilitas kegiatan apapun. Selain itu sikap disiplin sangat diperlukan untuk di masa depan bagi pengembangan watak dan pribadi seseorang, sehingga menjadi tangguh dan dapat diandalkan bagi seluruh pihak.

b. Dimensi - Dimensi yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya dimensi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Hasibuan, 2013:194) di antaranya :

- 1) Tujuan dan Kemampuan, dimana Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
- 2) Teladan Pimpinan , dimana Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- 3) Balas Jasa, dimana Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- 4) Keadilan, dimana Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 5) Waskat, dimana Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 6) Sanksi Hukuman, dimana Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- 7) Ketegasan, dimana Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 8) Hubungan Kemanusiaan, dimana Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Chung & Meggison dalam Irham (2016:88) motivasi didefinisikan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Karena motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi juga berkaitan erat dengan kepuasan performansi pekerjaan. Sedangkan menurut Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2013: 143) Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun tidaklah mudah untuk mendapatkan keinginan dan kebutuhan tersebut apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

b. Dimensi Motivasi

Teori yang dikembangkan oleh Abraham Maslow dalam Fahmi (2016:108) mengemukakan bahwa dalam konsep motivasi Maslow manusia memiliki 5 tingkat kebutuhan, dimana setiap tingkatan akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang dibawahnya dan seterusnya. Adapun dimensi motivasi, yaitu;

1. Physiological Needs (Kebutuhan Fisik dan Biologis) Kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu, kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan,
2. Safety And Security Needs (Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan) Kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi,
3. Social Needs (Kebutuhan Sosial) Kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima kelompok, berinteraksi dan kebutuhan mencintai dan dicintai,
4. Esteem Needs (Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan) Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri atau dihormati dan dihargai oleh orang lain,
5. Self-actualization Needs (Kebutuhan Aktualisasi Diri) Kebutuhan ini seseorang ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

2.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan tugasnya yang sesuai atas tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Abdullah (2014:3-4) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang pimpinan dan karyawannya yang bekerja di institusi tersebut baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai suatu organisasi.

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan dan meminimalisir kerugian. Hasil kerja yang dihasilkan melalui perbuatan, baik prestasi maupun keterampilan seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

b. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2014:271-272) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan dimensi. Adapun dimensi kinerja tersebut sebagai berikut;

- 1) Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work) Kuantitas ini berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktifitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu,
- 2) Kualitas Pekerjaan (Quality of Work) Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan kerapian dan kelengkapan yang menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi,
- 3) Kemandirian (Dependability) Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan untuk bekerja secara mandiri dengan meminimalisir bantuan dari orang lain,
- 4) Inisiatif (Initiative) Inisiatif berhubungan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan pegawai untuk

menerima tanggung jawab, 5) Adaptabilitas (Adaptability) Adaptabilitas merupakan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kondisi, 6) Kerjasama (Cooperation) Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah termasuk penelitian deskriptif, dan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Non Probability Sampling,

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji T Parsial

Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah:

1. Bila nilai t.hitung > t.tabel maka H0 ditolak, terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai t.hitung < t.tabel maka H0 diterima, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

TABEL 4.1 HASIL ANALISIS UJI T PARSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.469	.284		1.652	.105
	X1	.705	.081	.750	8.688	.000
	X2	.157	.073	.185	2.148	.037

a. Dependent Variable: Y

1. Disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji t pada variabel disiplin menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,705. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 8,688 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu dengan menghitung $df = n - k$ (tabel distribusi t), dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel (independen dan dependen), yang berarti $df = 50 - 3 = 47$, sehingga t tabel adalah sebesar 1,677. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang dinyatakan diterima.
2. Motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,037. Dari hasil uji t pada variabel motivasi kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,157. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 2.148 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu sebesar 1,677. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dinyatakan diterima.

4.2 Uji F Simultan

TABEL 4.2 HASIL ANALISIS UJI F SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.545	2	5.273	63.961	.000 ^b
	Residual	3.875	47	.082		
	Total	14.420	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 63.961 dan nilai F tabel sebesar 3,20. Sedangkan signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel ($59.834 > 3,20$), maka hipotesis dinyatakan diterima

4.3 Analisis Hubungan Antara Variabel Disiplin dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $8,688 \geq t$ tabel 1,677, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Promenade Bandung. Hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dari tabel coefficient dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan penelitian $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Promenade Bandung. Hasil pengolahan dan analisis data telah menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 70,5%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Promenade Bandung yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini sebesar 29,5%.

4.4 Analisis Hubungan Antara Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $2,148 \geq t$ tabel 1,677, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Promenade Bandung. Hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang dilakukan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dari tabel coefficient dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,037 dimana nilai signifikan penelitian $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Promenade Bandung. Hasil pengolahan dan analisis data telah menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Promenade Bandung yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini sebesar 70%.

4.5 Analisis Hubungan Antara Variabel Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $63,961 \geq F$ tabel 3,20, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Promenade Bandung. Hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa dengan adanya disiplin dan motivasi kerja yang dilakukan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dari tabel

coefficient dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan penelitian $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Promenade Bandung. Hasil pengolahan dan analisis data telah menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 73,1%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Promenade Bandung yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini sebesar 26,9%.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Promenade Bandung, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

1. Disiplin pada Hotel Promenade Bandung termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh oleh variabel Disiplin (X1) yaitu sebesar 59,24% yang artinya Hotel Promenade Bandung memiliki karyawan dengan tingkat disiplin yang cukup baik.
2. Motivasi Kerja pada Hotel Promenade Bandung termasuk dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh oleh variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 75,06% yang artinya Hotel Promenade Bandung memiliki karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang baik.
3. Kinerja Karyawan pada Hotel Promenade Bandung termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh oleh variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 64,73% yang artinya Hotel Promenade Bandung memiliki karyawan dengan tingkat kinerja karyawan yang cukup baik.
4. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa uji t pada variabel disiplin memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $8,688 \geq t$ tabel 1,677 dapat diartikan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dan berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $2,148 \geq t$ tabel 1,677 dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Promenade Bandung.
5. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Promenade Bandung. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu nilai F hitung $63,961 \geq F$ tabel 3,20 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan penelitian $< 0,05$.

6. DAFTAR PUSTAKA

- M. Yahya Arwiyah, (2013). *Regulasi Kewarganegaraan Indonesia*. Alfabeta.
- Sinambela. (2013). *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.