

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL COMO
SHAMBHALA ESTATE DI KECAMATAN PAYANGAN
KABUPATEN GIANYAR

Oleh :

I Made Adi Tresna Astika

ABSTRAK

Setiap perusahaan pasti ingin mendapatkan keuntungan sebanyak mungkin yang membutuhkan kinerja dari setiap karyawan yang semaksimal mungkin demi mencapai target dari perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Kinerja karyawan yang baik dengan disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianayar? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianayar. Metode pengambilan sampel penelitian menggunakan *proportionate random sampling* sebanyak 75 orang. Responden ditentukan dengan cara acak. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, t-test dan F-test dengan bantuan komputer program *SPSS version 18.0 for Windows*.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda : $Y = 4,316 + 0,463X_1 + 0,336X_2$, menunjukkan ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi ($D = 58,00\%$), berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58%, sedangkan sisanya 42% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian ini tidak dibahas. Hasil t-test diperoleh nilai $t_{1\text{-hitung}}$ sebesar 5,334 dan $t_{2\text{-hitung}}$ sebesar 4,133 lebih besar daripada nilai $t_{\text{tabel}} = 1,666$. Hal ini berarti sesuai dengan hipotesis yang dibuat yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil F-test diperoleh F_{hitung} sebesar 49,766 lebih besar daripada $F_{\text{tabel}} = 3,12$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Oleh karena nilai F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi dalam era persaingan global khususnya dalam dunia pariwisata sangatlah ketat, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan terutama di dunia pariwisata. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pemimpin perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting agar bisa menjaga keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang lebih baik demi memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan.

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk memenuhi target yang ditetapkan. Demikian juga dalam dunia pariwisata, Indonesiamerupakan negara yang kaya akan kekayaan alam, keindahan panorama,kebudayaan yang beraneka ragam, serta penduduknya yang ramah, hal inimerupakan salah satu daya tarik bagi wisatawan mancanegara untuk berkunjung ke Indonesia, sehingga diperlukan manajemen yang baik didalam pengelolaannya.

Bali merupakan salah satu tempat wisata terbaik di Indonesia termasuk dunia, sehingga daerahBali diminati begitu banyak wisatawan dalam negeri maupun wisatawan mancanegara. Hal ini mendorong timbulnya berbagai bidang usaha yangberkaitan dengan bidang industri pariwisata salah satunya adalah hotel.

Dampak dari semakin banyaknya wisatawan yang berkunjung ke Bali, disatu sisi akan menambah peluang bagi industri pariwisata dalam memberikan pelayanan dan fasilitas akomodasi bagi wisatawan. Namun, disisi lain akanmenambah persaingan dalam mendapatkan wisatawan. Persaingan yang makinketat dalam bidang pariwisata khususnya usaha perhotelan, maka manajemenhotel dituntut untukdapat menyediakan fasilitas yang lebih lengkap dan pelayanan yang memuaskan bagi wisatawan. Salah satu perusahaan yang berbentuk hotel adalah Hotel Como Shambhala Estate yang berkembang di sekitaran daerah pariwisata Ubud tepatnya di Br.Begawan, Desa Melinggih Kelod, Kecamatan Payangan, Kabupaten Gianyar, Bali. Hotel ini telah berdiri sejak tahun 1998 yang dulunya bernama Begawan Giri Estate dan semenjak tahun 2005 berganti nama menjadi Como Shambhala Estate yang memiliki jumlah kamar sebanyak30 kamar yang dibagi menjadi tiga kelas yaituresider, ritel dan private dan karyawan yang berjumlah 298 orang.

Berdasarkan hasil dari survei yang dilakukan pada tanggal 9 Oktober 2017 dengan menggunakan metode wawancara kepada HRD Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar diperoleh informasi bahwa terjadi penurunan kerja karyawan. Menurut pendapat HRD Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar mengatakan bahwa penurunan kerja terjadi karena kurangnya kerja sama

antar karyawan hotel, disiplin kerja karyawan yang rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas, motivasi kerja karyawan yang rendah dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta beban kerja yang sangat tinggi di beberapa bulan terakhir.

Tingkat disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila 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 kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada karyawan Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu :

- a. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Menurut (Rivai 2004:444)

disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah segala suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sinambela (2012: 239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Jadi, disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan merupakan suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2.1.2 Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2009 : 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Nawawi (2004 : 328) motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatannya untuk melakukan tindakan-tindakan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Amins (2012: 47) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil, baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut Hasibuan (2001:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

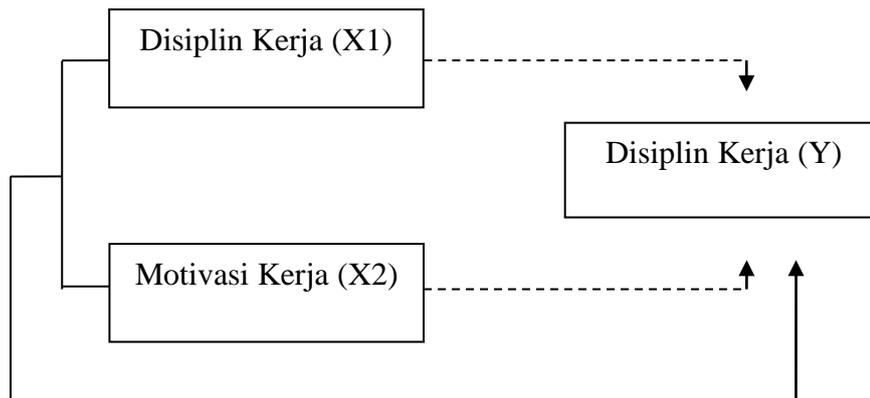
Penelitian penelitian sebelumnya yang menyangkut Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut : Menurut penelitian oleh Marpaung (2014) dengan judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). Selanjutnya Claudia (2014) dalam penelitian yang berjudul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Restya Menara Pekanbaru. Penelitian yang dilakukan oleh

Rozalia (2015) dengan judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang).

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Adapun kerangka pikir penelitian ini dapat dijelaskan dalam bentuk skema seperti pada Gambar 2.1.

Gambar 2.3 Kerangka Pikir Penelitian



Keterangan :

- - - - -> : Secara parsial
- > : Secara simultan

Gambar 2.1 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didasarkan pada halis uraian kerangka pemikiran di atas. Selanjutnya berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dapat dirumuskan hipotesis.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teoritis, hasil penelitian sebelumnya dan kerangka pemikirandi atas,maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagaiberikut:

- a. Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar.
- b. Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar.

III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar yaitu salah satu hotel yang terletak di dekat jalur pariwisata Ubud dan

Payangan tepatnya di Br. Begawan, Desa Melinggih Kelod, Payangan, Gianyar. Obyek dalam penelitian adalah bidang manajemen sumber daya manusia, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3.2 Identifikasi variabel

- a. Variabel bebas (*independent*) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2014 : 59). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).
- b. Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014 : 59). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini ada 2 yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Menurut sumbernya, data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

3.4 Metode Penentuan Sampel

Jumlah populasi yang cukup besar, maka berdasarkan pertimbangan karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya jadi sampel dalam penelitian diambil sebanyak 25% dari jumlah populasi sebanyak 298 orang. Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah : $25\% \times 298 \text{ orang karyawan} = 74,5$ dibulatkan menjadi 75 orang karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert* sebagai berikut : STS (sangat tidak setuju) = skor 1, TS (tidak setuju) = skor 2, CS (cukup setuju) = skor 3, S (setuju) = skor 4 dan SS (sangat setuju) = skor 5.

3.6 Teknik Analisis Data

- a. Analisis Regresi Linear Berganda
Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda dengan formulasi sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$
- b. Analisis Determinasi
Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi/sumbangan perubahan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase
- c. Analisis Statistik Uji t (t-test)
Analisis statistik uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan

d. Analisis Statistik Uji F (F-test)

Analisis statistik uji F (F-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan jenis umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Kelompok umur yang jumlah persentasenya tertinggi adalah pada kelompok umur 40-49 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 36,00% (persen). Dan jumlah persentase terkecil adalah pada kelompok umur 49 tahun keatas yaitu sebanyak 7 orang atau 9,33% (persen). Lebih dari separuh sebanyak 49 orang atau 65,30% (persen) responden adalah laki-laki. Dan sebanyak 26 orang atau 34,70% (persen) responden adalah perempuan. sebanyak 45 orang atau 60,00% (persen) responden pendidikan terakhirnya adalah perguruan tinggi, sedangkan sebanyak 30 orang atau 40,00% (persen) responden pendidikan terakhirnya adalah SMA/SMK. sebanyak 40 orang atau 53,30% (persen) responden lama bekerja selama 1 sampai dengan 10 tahun, sedangkan sebanyak 35 orang atau 46,70% (persen) responden bekerja selama 11 sampai dengan 20 tahun. Hal ini dapat dipahami karena lama bekerja 11 sampai dengan 20 tahun lebih sedikit karena kebanyakan dari mereka sudah pensiun.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Disiplin Kerja (X_1)

Rata-rata dari 5 pernyataan indikator variable disiplin kerja, responden memberikan kategori penilaian baik dengan rata-rata skor 3,72. Hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar dapat dikategorikan baik.

4.2.2 Motivasi Kerja (X_2)

Rata-rata dari 5 pernyataan indikator variabel motivasi kerja, responden memberikan kategori penilaian baik dengan rata-rata skor 3,64. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Hotel Como Shambhala Estate Payangan dapat dikategorikan baik.

4.2.3 Kinerja Karyawan (Y)

Rata-rata skor dari 5 pernyataan indikator variabel kinerja karyawan tergolong dalam kategori penilaian baik dengan rata-rata skor 3,80.

5.3 Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Parsial dan Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar

maka digunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, dan analisis statistik uji t (t-test) serta analisis statistik uji F (F-test) yang diolah dengan program *SPSS version 18.0 for Windows* (Lampiran 7). Tabulasi hasil analisis, disajikan seperti pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Tabulasi Hasil Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
(1)	(2)	(3)	(4)
Konstanta	4,316	-	-
Disiplin Kerja (X1)	0,463	5,334	0,000
Motivasi Kerja(X2)	0,336	4,133	0,000
R	= 0,762		
R ²	= 0,580		
F-hitung	= 49,766		
Signifikan F	= 0,000		

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui $a = 4,316$, $b_1 = 0,463$ dan $b_2 = 0,336$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 4,316 + 0,463X_1 + 0,336X_2$, memberikan informasi bahwa :

1. Nilai $a = 4,316$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja atau nilainya adalah konstan maka skor kinerja karyawan adalah sebesar rata-rata 4,316.
2. Nilai $b_1 = 0,463$ artinya apabila skordisiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja kaerawan mengalami peningkatan sebesar 0,463 dengan asumsi skor motivasi kerja konstan.
3. Nilai $b_2 = 0,336$ artinya apabila skormotivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka skor kinerja kaerawan mengalami peningkatan sebesar 0,463 dengan asumsi skor disiplin kerja konstan.

Jadi persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti ada pengaruh yang searah, dimana jika secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

4.3.2 Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil analisis *SPSS version 18.0 for Windows* pada Tabel 4.1 diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,580, maka KoefisienDeterminasi adalah 58%. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi/sumbangan terhadap kinerja

karyawan adalah sebanyak 58% (persen). Sedangkan sisanya sebanyak 42% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.3.3 Analisis Statistik Uji t (t-test)

Analisis statistik uji-t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan : $n-k = 75-3 = 72$, test satu sisi pada sisi kanan, maka diperoleh nilai $t_{tabel} = t_{\alpha (n-k)} = t_{0,05 (75-3)} = t_{0,05 (72)} = 1,666$ (Lampiran 8 : Tabel Distribusi t).

c. Menghitung t-hitung

Berdasarkan hasil analisis SPSS version 18.0 for Windows pada Tabel 4.1 diperoleh besarnya: $t_{1\text{-hitung}} = 5,334$

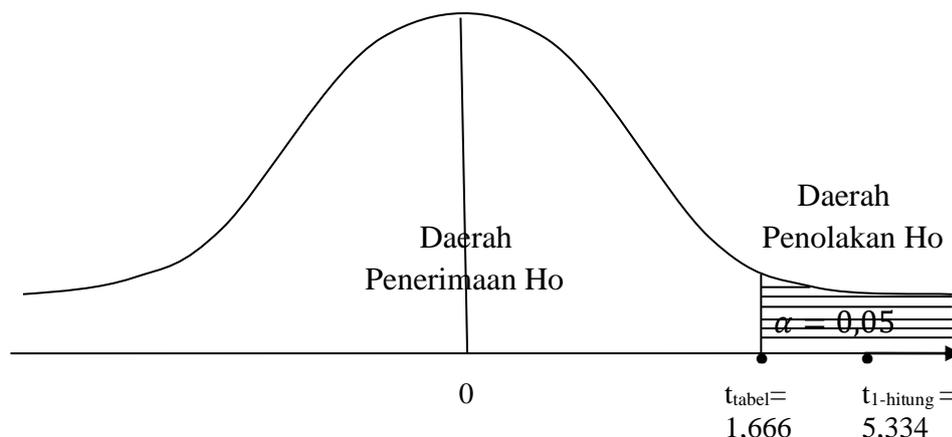
d. Kriteria Pengujian

a. Jika $t_{1\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

b. Jika $t_{1\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.

e. Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Gambar 4.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (t-test Uji b_1)



f. Mendapatkan Keputusan

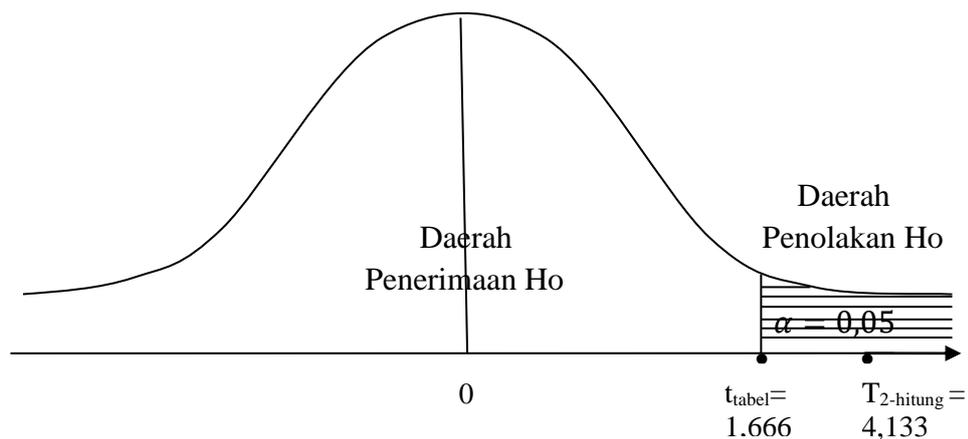
Berdasarkan Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa $t_{1\text{-hitung}} = 5,334$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,666$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Oleh karena $t_{1\text{-hitung}}$ berada pada daerah penolakan H_0 , maka hal ini berarti

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya analisis statistik uji t_2 -hitung (t-test) untuk b_2 digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) Menentukan Formulasi Hipotesis
 $H_0 : b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
 $H_1 : b_2 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b) Ketentuan Pengujian
Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan : $n-k = 75-3 = 72$, test satu sisi pada sisi kanan, maka diperoleh nilai $t_{tabel} = t_{\alpha (n-k)} = t_{0,05 (75-3)} = t_{0,05 (72)} = 1,666$ (Lampiran 8 : Tabel Distribusi t).
- c) Menghitung t-hitung
Berdasarkan hasil analisis *SPSS version 18.0 for Windows* pada Tabel 4.1 diperoleh : t_2 -hitung adalah sebesar 4,133.
- d) Kriteria Pengujian
 - a) Jika t_2 -hitung $>$ t_{tabel} , maka H_0 ditolak atau H_2 diterima.
 - b) Jika t_2 -hitung $<$ t_{tabel} , maka H_0 diterima atau H_2 ditolak.
- e) Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Gambar 5.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (t_2 -hitung/Uji b_2)



- f) Mendapatkan Keputusan
Berdasarkan Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa t_2 -hitung adalah sebesar 4,133 lebih besar daripada nilai $t_{tabel} = 1,666$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Oleh karena nilai t_2 -hitung berada pada daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{1\text{-hitung}}$ dan $t_{2\text{-hitung}}$ lebih besar daripada nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Oleh karena $t_{1\text{-hitung}}$ dan $t_{2\text{-hitung}}$ berada pada daerah penolakan H_0 , maka disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar. Jadi sesuai dengan hipotesis yang dibuat yang bunyinya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (hipotesis terbukti).

4.3.4 Analisis Statistik Uji F (F-test)

Analisis statistik uji F (F-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan saja. Langkah-langkah uji hipotesisnya sebagai berikut :

a. Menentukan Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_{1,2} = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_{1,2} > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), derajat bebas pembilang : ($df = k-1 = 3-1 = 2$) dan derajat bebas penyebut : ($n-k = 75-3 = 72$) maka diperoleh nilai $F_{\text{tabel}} = F_{\alpha (k-1) (n-k)} = F_{0,05 (2) (72)} = 3,12$ (Lampiran 9 : Tabel Distribusi F).

c. Menghitung F_{hitung}

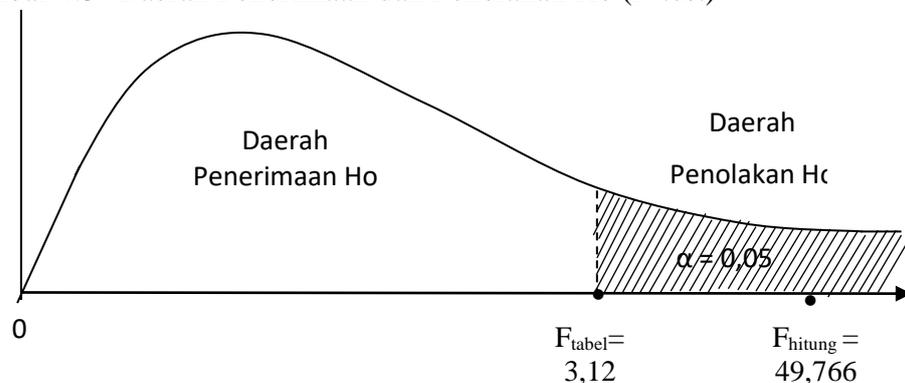
Berdasarkan hasil analisis *SPSS version 18.0 for Windows* pada Tabel 4.1 diperoleh $F_{\text{hitung}} = 49,766$.

d. Kriteria Pengujian

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.

e. Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Gambar 4.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (F-test)



f. Mendapatkan Keputusan

Berdasarkan Gambar 5.3 di atas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 49,766$ lebih besar daripada $F_{tabel} = 3,12$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Oleh karena nilai F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Como Shambhala Estate di Kecamatan Payangan Kabupaten Gianyar.

Jadi sesuai dengan bunyi hipotesis yang bunyinya : disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Como Shambhala Estate di Kecamatan Payangan Kabupaten Gianyar . Artinya semakin bagus disiplin kerja dan motivasi kerja semakin bagus maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Como Shambhala Estate di Kecamatan Payangan Kabupaten Gianyar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t_1 - $hitung = 5,334$ dan t_2 - $hitung = 4,133$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,666$.
- Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Como Shambhala Estate di Kecamatan Payangan Kabupaten Gianyar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F (F-test) diperoleh $F_{hitung} = 49,766$ lebih besar dari pada nilai $F_{tabel} = 3,12$.

5.2 Saran-saran

Dalam usaha lebih meningkatkan kinerja karyawan Hotel Como Shambhala Estate Payangan Gianyar maka dapat disarankan bagi manajemen hotel, yaitu sebagai berikut :

- Disiplin kerja karyawan hendaknya ditingkatkan dengan memperketat aturan-aturan yang berlaku sehingga karyawan semakin disiplin dalam bekerja.
- Kepada pihak manajemen hotel bagi karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan reward secara insidental, sehingga mereka semakin termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Kepada karyawan, disiplin kerja dan motivasi kerja yang sudah baik hendaknya lebih ditingkatkan lagi menjadi lebih baik dengan cara meningkatkan kemampuan kerja dengan pelatihan-pelatihan kerja sesuai dengan bidang masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminis, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah Yogyakarta*: Laksbang Press Indo.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Claudia, Melati, Dewita Suryanti Ningsih dan Rendra Wasnury. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Restya Menara Pekanbaru. *E-Jurnal Jurusan Manajemen Universitas Riau*. Vol.1
- Hasibuan, Malayu P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PTBumi Aksara.
- 2000. *Organisasi Dan Motivasi; Dasar PeningkatanProduktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Marpaung, Iga Mawarni, Djamhur Hamid dan Mohammad Iqbal. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*. Vol.15 No.2
- Mulyono, Sri. 2013. *Statistik Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Mudiarta Utama, Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar:UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Nawawi, Hadari. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Novitasari, Anisa. 2008. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas K... Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*. Skripsi 1 Ditertibkan Semarang: Universitas Diponogoro.
- Purba. R. 2004. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja, *Jurnal Sumber DayaManusia, Edisi 2 Vol 2, Jakarta*.
- Riduwan dan Akdon. 2013. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithazal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rozalia, Nur Avni, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Papindo Malang. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*. Vol. 26. No.2
- Setiawan, Ferry dan Dewi,Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi DanLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. BerkatAnugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sinambela, Poltak. 2012 *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sofyandi dan Garnifa. 2007. *Perilaku Organisasional Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Umar, Husein. 2013. *Riset sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SalembaEmpat.