

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
UBUD *TROPICAL GARDEN SUITE*
DI GIANYAR**

**Oleh :
Ni Ketut Idayanti**

ABSTRAK

Faktor motivasi cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi dan disiplin kerja karyawan perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Ubud *Tropical Garden Suite*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Ubud *Tropical Garden Suite*. Lokasi penelitian dilakukan pada Ubud *Tropical Garden Suite*. Sumber data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuisioner. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 38 orang responden dan mempergunakan teknik analisis kualitatif dan teknik analisis kuantitatif berupa teknik analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji T-tes dan uji F-tes, dimana dalam perhitungannya menggunakan bantuan program *Statistical Package of Social Science* (SPSS).

Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 2,432 + 0,585 X_1 + 0,489 X_2$. 2) Hasil uji determinasi diperoleh koefisien determinasi sebesar 79,1% sedangkan 20,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 3) Hasil uji t (uji parsial) terhadap variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 2,950, selanjutnya hasil uji T-tes terhadap variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 2,536. 4) Berdasarkan hasil uji F-tes (uji simultan) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana $f\text{-hitung } 66,234 > f\text{-tabel } 3,27$ dengan signifikan 0,000.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Motivational factors are important in improving employee performance. Motivation can be a driving force for someone to carry out an activity in order to get the best results. Employee motivation and discipline need to be awakened and improved so that employees can produce the best performance. Based on the above description, then the formulation of the problem in this study is how the influence of motivation and work discipline partially and simultaneously to employee performance at Ubud Tropical Garden Suite. The purpose of this study is to determine the influence of motivation and discipline of work partially and simultaneously to the performance of Ubud Tropical Garden Suite employees. The location of the research was conducted at Ubud Tropical Garden Suite. The data source used is primary data and secondary data. Data collection methods used were observation, interview and questionnaire. The number of samples taken by 38 respondents and using qualitative analysis techniques and quantitative analysis techniques in the form of multiple linear regression analysis, determination analysis, T-test and F-test test, which in its calculations using the program assistance Statistical Package of Social Science (SPSS).

The result of analysis shows that 1) From result of multiple linear regression analysis obtained regression equation $Y = 2,432 + 0,585 X_1 + 0,489 X_2$. 2). Determination test results obtained by determination coefficient of 79.1% while 20.9% influenced by other factors not examined in this study. 3) The result of t test (partial test) on work motivation variable has positive and significant influence to employee performance, that is 2,950, then the result of T-test test to work discipline variable has positive and significant influence to employee performance, that is 2,536. 4) Based on the results of F-test (simultaneous test) shows that the motivation of work and work discipline simultaneously have an effect on employee performance where $f\text{-count } 66.234 > f\text{-table } 3.27$ with significant 0.000.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem organisasi perusahaan, sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan mempunyai peran cukup penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan (Hariandja, 2003 : 2). Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, untuk menghadapi persaingan hotel saat ini. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah hotel agar mampu bertahan dalam ketatnya persaingan hotel di Bali saat ini. Bali merupakan daerah wisata yang menjadi daerah tujuan para wisatawan domestik maupun mancanegara. Bali yang terdiri dari beberapa Kabupaten yaitu Gianyar, Tabanan, Karangasem, Kelungkung, Badung, Bangli, Buleleng, Jembrana dan Kota Denpasar dari ke 9 Kabupaten di Bali mempunyai tujuan daerah wisata tersendiri dengan ciri khas dari kabupaten masing-masing. Untuk memudahkan para wisatawan dalam melakukan kegiatan wisata, di Bali sudah disediakan jasa penginapan yang berupa hotel.

Hotel adalah akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman, serta jasa penunjang lainnya bagi umum yang dikelola secara komersial. (Sulastiyono,

2011 : 6). Berikut disajikan jumlah hotel berbintang dan hotel *non*berbintang di Provinsi Bali.

Tabel 1.1 Jumlah Hotel Berbintang dan Hotel *Non* Berbintang di Provinsi Bali Tahun 2017.

Kabupaten/Kota Regency/Municipality	Hotel Berbintang/ <i>Five-star Hotel</i> /Buah	Hotel <i>Non</i> Berbintang/ <i>Non Classified</i> <i>Hotel</i> /Buah	Jumlah/ <i>Total</i> /Buah
1	2	3	4
Jembrana	173	308	481
Tabanan	266	684	950
Badung	2.365	4.867	7.232
Gianyar	509	1.511	2.020
Kelungkung	134	367	501
Bangli	90	114	204
Karangasem	104	159	263
Buleleng	122	439	561
Denpasar	955	1.008	1.963
<i>Jumlah/Total</i>	4.718	9.457	14.175

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bali

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui jumlah hotel berbintang adalah 4.718 buah hotel dan hotel *non* berbintang adalah 9.457 buah hotel. Jumlah hotel paling banyak di Kabupaten Badung dengan jumlah 7.232 buah hotel, disusul Kabupaten Gianyar dengan jumlah 2.020 buah hotel. Gianyar merupakan salah satu daerah yang mempunyai ciri khas seni dan budaya sehingga banyak wisatawan yang berkunjung ke Gianyar. Berikut disajikan jumlah hotel berbintang dan hotel *non* berbintang di Kabupaten Gianyar.

Tabel 1.2 Jumlah Hotel Berbintang dan Hotel *Non* Berbintang di Kabupaten Gianyar Tahun 2017

Kecamatan /District	Hotel Berbintang/ Five-star Hotel /Buah	Hotel Non Berbintang/ Non Classified Hotel /Buah	Jumlah/Total / Buah
1	2	3	4
Sukawati	7	18	25
Blahbatuh	5	26	31
Gianyar	6	32	38
Tampaksiring	4	13	17
Ubud	462	1.307	1.769
Tegalalang	11	46	57
Payangan	14	69	83
Jumlah/ <i>Total</i>	509	1.511	2.020

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Gianyar

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui jumlah hotel berbintang adalah 509 buah hotel dan *non* berbintang adalah 1.511 buah hotel. Dari semua jumlah hotel yang berada di Kabupaten Gianyar, penelitian ini dilakukan di daerah Ubud karena masih terdapat suasana pedesaan dan persawahan sehingga para wisatawan tertarik untuk berkunjung ke Ubud. Salah satu hotel yang berada Ubud yaitu Ubud *Tropical Garden Suite*.

Ubud *Tropical Garden Suite* terletak di Jalan *Monkey Forest* Ubud dimana para pengunjung memiliki daya minat yang tinggi untuk berkunjung ke Ubud *Tropical Garden Suite* karena dekat dengan pusat Kota Ubud dan bersebelahan dengan objek wisata *Monkey Forest* dengan jarak 0,3 km dengan pemandangan sawah dan hutan. Ubud *Tropical Garden Suite* selalu memberikan pelayanan yang baik untuk tamu yang menginap. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan

tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja, semangat kerja, sumber daya manusia yang ada didalamnya. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang menurun semangat kerja. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Menurut Hakim (2006 : 99) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil

yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006 : 40) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Berdasarkan hasil observasi di Ubud *Tropical Garden Suite* menurunnya motivasi kerja disebabkan sepi tamu yang menginap dapat menyebabkan gaji dalam bekerja sedikit. Berikut disajikan jumlah tamu/wisatawan pada Ubud *Tropical Garden Suite*.

Tabel 1.3 Jumlah Tamu/Wisatawan Menginap Pada Ubud *Tropical Garden Suite* Dari Bulan Januari Sampai Dengan Desember 2017.

Bulan	Jumlah Tamu/Wisatawan / Orang
1	2
Januari	401
Februari	411
Maret	430
April	413
Mei	418
Juni	442
Juli	417
Agustus	375
September	345
Oktober	312
November	284
Desember	310
Jumlah	4.558
Rata- rata	379,83

Sumber: Ubud *Tropical Garden Suite*

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui jumlah tamu yang menginap di Ubud *Tropical Garden Suite* dari bulan Januari sampai dengan Desember 2017 pada setiap bulannya bersifat fluktuatif, jumlah tamu yang menginap paling banyak pada bulan Juni dengan jumlah 442 orang, sedangkan pada bulan Nopember 2017 terjadi penurunan drastis yaitu berjumlah 284 orang. Keadaan ini disebabkan karena dampak dari gunung agung mengalami erupsi. Sehingga wisatawan yang berkunjung ke Bali dan ke Ubud khususnya mengalami penurunan.

Karyawan yang kurang taat dalam disiplin kerja karena dipengaruhi oleh adanya kekurangan mentaati tata tertib seperti keterlambatan dalam kehadiran. Berikut disajikan tingkat kehadiran karyawan ini dapat dilihat dari jumlah tidak masuk kerja dikarenakan alasan sakit, ijin, mengambil cuti, berikut rekapitulasi data yang menunjukkan tingkat kehadiran dan tidak hadir karyawan pada Ubud *Tropical Garden Suite*.

Tabel 1.4 Jumlah Hari Kerja Seharusnya, Jumlah Karyawan, Jumlah Hari Kerja, Jumlah Absensi dan Jumlah Hari Kerja Senyatanya Pada Ubud *Tropical Garden Suite* Dari Bulan Januari Sampai Dengan Desember 2017

Bulan	Jumlah Hari Kerja seharusnya	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari kerja $4=2 \times 3$	Absensi (hari)	Jumlah hari Kerja senyatanya $6=4-5$	Persentase Absensi (%) $7=5/4 \times 100$
1	2	3	4	5	6	7
Januari	27	38	1.026	18	1.008	1,75
Februari	24	38	912	21	891	2,30
Maret	27	38	1.026	16	1.010	1,55
April	26	38	988	18	970	1,82
Mei	27	38	1.026	35	991	3,41
Juni	26	38	988	33	955	3,34
Juli	27	38	1.026	25	1.001	2,43
Agustus	27	38	1.026	41	985	3,99
September	26	38	988	47	941	4,47
Oktober	27	38	1.026	45	981	4,38
November	26	38	988	43	945	4,35
Desember	27	38	1.026	31	995	3,02
Jumlah	317	38	12.046	373	11.673	36,81
Rata-rata	26,41	38	1,00	31,08	972,75	3,06

Sumber: Ubud *Tropical Garden Suite*

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui rata-rata tingkat absensi karyawan pada Ubud *Tropical Garden Suite* setiap bulan yaitu 3,06 persen. Menurut Kuna Winaya. (dalam Utama, 2001 : 93), rata-rata tingkat absensi 2 sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan rata-rata tingkat absensi diatas 3 menunjukkan gejala yang buruk. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan instansi/organisasi serta dapat menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Ubud *Tropical Garden Suite*?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Ubud *Tropical Garden Suite*?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Ubud *Tropical Garden Suite* yang beralamat di Jalan *Monkey Forest* Ubud, Kabupaten Gianyar. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan Ubud *Tropical Garden Suite* adalah mengenai motivasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden dan sekunder yang diperoleh dari bahan perpustakaan dan penelitian secara tidak langsung. Responden penelitian didapat dengan menggunakan metode metode sampel jenuh atau sampel sensus. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diambil adalah seluruh karyawan Ubud *Tropical Garden Suite* yaitu sebanyak 38 orang. Metode pengumpulan data yang dipergunakan ialah observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data kuantitatif meliputi analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F) dengan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui secara nyata dengan menggunakan analisis regresi, dalam hal ini digunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 5.7

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan
Program SPSS for Windows Versi 22.00**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.432	1.785		1.358	.183
Motivasi	.585	.198	.492	2.950	.006
Disiplin	.489	.193	.423	2.536	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 2, maka rumusan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 2,432 + 0,585X_1 + 0,489X_2 \dots\dots\dots (1)$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a = 2,432 artinya apabila motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) masing-masing memiliki nilai nol maka nilai Y sebesar 2,432

$b_1 = 0,585$ artinya apabila motivasi (X_1) dinaikkan satu-satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,585, dengan asumsi variable disiplin (X_2) konstan.

$b_2 = 0,489$ artinya apabila disiplin (X_2) dinaikkan satu-satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,489, dengan asumsi variable motivasi (X_1) konstan.

Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

Tabel 5.8

Hasil analisis dengan program SPSS versi 22.00 for Windows

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.779	1.80929

a. Predictors: (Constant), Disiplin , Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.8, hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien determinasi (R Square) adalah 0,791. Ini berarti besarnya variasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 79,1%, sedangkan sisanya 20,9% ditentukan oleh variabel lain diluar motivasi dan disiplin kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Analisis Uji t (*t-test*)

Uji signifikansi parsial (*t-test*) digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan (nyata) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

1) Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Ubud *Tropical Garden Suite*.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dapat diketahui nilai $t_{1-hitung} = 2,950 > t_{tabel} = 1,690$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Ubud *Tropical Garden Suite*.

2) Pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Ubud *Tropical Garden Suite*.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dapat diketahui nilai $t_{2-hitung} = 2,536 > t_{tabel} = 1,690$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Ubud *Tropical Garden Suite*.

Uji F (F-test)

Uji ini digunakan untuk membuktikan motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) atau tidak terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.9

Hasil analisis dengan program SPSS versi 22.00 for Windows

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	433.637	2	216.819	66.234	.000 ^b
Residual	114.573	35	3.274		
Total	548.211	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin , Motivasi

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.9, hasil penghitungan dengan SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 66,234 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa dengan uji statistik motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti hipotesis yang menyatakan”motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Ubud *Tropical Garden Suite* di Gianyar.” dapat diterima.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Seorang karyawan akan merasakan khawatir apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai,

sehingga hal tersebut akan mempengaruhi diri seseorang untuk lebih meningkatkan motivasinya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang dalam berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Dengan dimilikinya motivasi yang tinggi oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, maka akan menyebabkan kinerjanya didalam perusahaan meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Johanes Eliezer (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri SDM dalam perusahaan, karena dengan kedisiplinan perusahaan akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh P. Handayani (2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi memiliki peran penting untuk menggerakkan para anggota dalam perusahaan untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Dengan dimilikinya motivasi yang tinggi oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, maka akan menyebabkan kinerjanya didalam perusahaan meningkat. Selain itu setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam perusahaannya, karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Yusuf (2014) menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Sangata Kabupaten Kutai Timur.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji statistik t diperoleh bahwa:
 - a. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung sebesar $2,950 > 1,690$ (t-tabel) dan t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung sebesar $2,536 > 1,690$ (t-tabel) dan t-

hitung berada pada daerah penolakan H_0 berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan uji statistik F diperoleh bahwa nilai $\text{sig } F$ $0,000 < 0,05$ dan nilai F -hitung sebesar $66,234 > 3,27$ (f -tabel). Ini berarti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memang benar dan nyata berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi tidak karena kebetulan.

Saran

Mengingat motivasi, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

a. Dilihat dari Aspek Motivasi

Sudah selayaknya manajemen memberikan perhatian khusus pada aspek motivasi, diantaranya dengan memperhatikan pendapat, ide, gagasan dan kepentingan bawahan, serta melakukan penilaian kinerja secara lebih objektif, dan dilakukan secara teratur tiap tahunnya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja yang rendah agar dibuatkan program pelatihan. Sedangkan bagi karyawan yang berprestasi agar dipromosikan, sehingga karyawan dapat bekerja dalam suasana kerja yang lebih baik dan kinerja dapat terus ditingkatkan. Manajemen perusahaan harus mampu mengelolamotivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran.

b. Dilihat dari Aspek Disiplin kerja

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen hendaknya juga memperhatikan aspek disiplin kerja, pemberlakuan aturan dan tata-tertib yang berlaku dalam suatu organisasi harus berlaku adil dan menyeluruh pada semua karyawan baik dari tingkat bawah maupun pada tingkat atas. Jangan sampai aturan dan hukum itu berlaku tebang pilih, sehingga setiap karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaannya dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Membuatkan penilaian khusus pada aspek disiplin kerja yang berpengaruh pada pemberian penghargaan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non finansial akan mendorong kepada setiap karyawan untuk semakin meningkatkan disiplin kerja mereka.

REFERENSI

- Arep, dan Tanjung, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, 2003. *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Liberty. Yogyakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Eliezer, Johannes. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Di Semarang.
<https://media.neliti.com/media/publications/74726-ID-pengaruh-motivasi-dan-disiplin-kerja-ter.pdf>. Diunduh 2 November 2017
- Hasibuan, 2005. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, 2000. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hakim, 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Handani, P, 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Matapura*. Di kota Banjarmasin.
<http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/20/20.pdf>. Diunduh 2 November 2017
- Hariandja, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan. Pengembangan. Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Penerbit PT. Grasindo. Jakarta.
- Irham, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ishak, Arep dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit alfabeta. Bandung.
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

- Nasution, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Novitasari, 2003. *Manajemen Personalialia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Ridwan, dan Akdon. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Robbins, 2006. *Prilaku Organisasi*. PT IndeksKelompok Gramedia. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, 2003. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Setiyawan, Budi, dan Waridin. 2006. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Sinungan, 2003. *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sulastiyono, 2011. *Manajemen Strategi Hotel*. Putra Media Nusantara. Surabaya.
- Suartha, Nyoman, dan I Gusti Gede Purwa Sudarta. 2018. *Langkah Mudah Meneliti*. Udayana University Press. Denpasar.
- Sumarni, 2010. *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*. Yogyakarta
- Swastha, dan Sukotjo. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Liberty. Yogyakarta.
- Timpe, 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya manusia (Kinerja, Performance)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Utama. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Waridin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KencanaPrenada Media Group. Jakarta.

- Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wursanto, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistik Inferensia Edisi Pertama*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Denpasar.
- Yusuf, M. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur*. Di Kalimantan Timur. Jurnal. [http://ar.mian.fisipunmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/08/yusuf%20journal%20ganjil%20\(08-14-14-02-14-45\).pdf](http://ar.mian.fisipunmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/08/yusuf%20journal%20ganjil%20(08-14-14-02-14-45).pdf). Diunduh Pada 2 November 2017.