

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SAVERO HOTEL DEPOK

Dina Setyani¹, Irwan Suhartono²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹dinasetyani160@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²irwansuhartono65@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to find out how much influence of Motivation and Discipline have on Employee Performance at Savero Hotel in Depok. The method used is a quantitative method with descriptive analysis. The sampling technique used saturated sampling, where all of the population used as samples in this study totaled 50 respondents. The results of this study are that the motivational variable has a positive effect on employee performance with the results of the t-test value $T_{count} > T_{table}$ ($4.649 < 2.011$), then H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a significant influence between motivation on employee performance. Discipline has a positive effect on employee performance with the results of the t-test value $T_{count} > T_{table}$ ($2.410 < 2.011$), then H_0 is rejected and H_2 is accepted meaning that there is a significant influence between discipline on employee performance. Motivation and discipline have a positive effect on employee performance at Savero Hotel in Depok with the regression equation $Y = -11.582 + 0.939 X_1 + 0.715 X_2$, the coefficient of determination is 0.648 or 64.8% and the remaining 35.2% is influenced by other factors outside the research variables, the results of the F value are known to show a significance value of $0.000 < 0.05$, so it is concluded that the first hypothesis in other words motivation and discipline variables simultaneously affect performance employee.

Keywords: Motivation; Discipline; Performance Employee

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada Savero Hotel di Depok. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana semua populasi dipakai sebagai sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Hasil penelitian ini adalah variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,649 < 2,011$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,410 < 2,011$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Savero Hotel di Depok dengan persamaan regresi $Y = -11,582 + 0,939 X_1 + 0,715 X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 0,648 atau 64,8% dan sisanya 35,2% di pengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian, hasil dari nilai F diketahui nilai signifikansi menunjukkan sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama dengan kata lain variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci Motivasi; Disiplin,;Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu aset yang dimiliki oleh perusahaan yang berpengaruh terhadap hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan yang sudah dibuat dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Dalam pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia sering dihadapkan oleh berbagai hambatan dan tantangan yang akhirnya berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan salah satunya yaitu keterbatasan sumber daya manusia. Saat ini banyak orang yang mencari pekerjaan dan banyak juga orang yang melamar kerja di perusahaan – perusahaan, semakin banyaknya pengangguran semakin banyak persaingan untuk mencari lapangan pekerjaan.

Sehingga sumber daya manusia harus dituntut menjadi manusia yang mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar yaitu menjadi pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, kemampuan, pengalaman, tingkat pendidikan, keahlian, dan pengetahuan sehingga potensi diri akan meningkat. Tanpa tenaga kerja manusia suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan serta mendorong agar karyawan memiliki kinerja yang dapat memenuhi tujuan perusahaan.

Selain itu, kinerja karyawan yang baik berdampak positif terhadap produksi perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Untuk mencapai kinerja yang baik dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan hanya dimungkinkan melalui orang, karena mereka diakui dan diterima. Mengingat komponen manusia oleh karenanya merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan kinerja para karyawan Berdasarkan hasil pengamatan penulis yang diperoleh dari keterangan beberapa karyawan yang bekerja di savero hotel depok masih terdapat beberapa karyawan yang belum mampu memberikan kinerja yang optimal karena kurangnya kemampuan dan metode kerja yang terus berkembang sehingga tuntutan pekerjaan yang dimiliki karyawan tidak berjalan dengan optimal serta didukung oleh rendahnya tingkat

kedisiplinan karyawan dalam hal penunda – nundaan dalam mengerjakan serta menyelesaikan pekerjaan yang ada. Sehingga kegiatan operasional perusahaan akan terganggu. Padahal dari pihak perusahaan rutin mengadakan program pelatihan, pemberian motivasi serta penekanan kedisiplinan yang bisa membuat para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi tugas yang dimiliki pada setiap karyawan.

Savero Hotel Depok PT. Savero Indohotel Jaya Nusantara berdiri pada 27 Agustus 2013 di Bogor yang bergerak dalam bidang jasa pariwisata. Pada pertengahan tahun 2021 PT. Savero Indohotel Jaya Nusantara mengadakan soft opening hotel pertamanya di Bogor Grand Savero Hotel tepatnya Jumat, 1 Mei 2021. Dihadiri oleh seluruh Direksi dan Komisaris Utama. Cabang kedua yaitu Savero Hotel Depok dimana perusahaan ini bergerak pada bidang yang sama yaitu perhotelan yang menjual jasa dan product bertepatan di JL.Raya Margonda no.230A. Diresmikan pada tanggal 18 Februari 2018 oleh MSG. H, Idrus Ali. Savero Hotel Depok terdapat 110 kamar dengan 1 Mini Ballroom dan 6 Meeting Room. Terdapat fasilitas lainnya seperti: Mini Fitness dan SPA.

Motivasi kerja karyawan adalah aspek pokok yang harus dimiliki agar karyawan bisa berkontribusi lebih untuk peningkatan kinerja bisnis dan perusahaan. Adanya motivasi kerja ini, karyawan akan memberikan yang terbaik, bekerja lebih produktivitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam hal ini, perusahaan menyadari bahwa motivasi dan kedisiplinan bagi karyawannya sangat penting. Ada tujuan utama untuk motivasi bagi karyawan. Pertama, hal ini dilakukan untuk menutup analisa kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program ini disusun dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan juang karyawan dalam bekerja. Upaya ini memakan waktu dan biaya, tetapi akan mengurangi pergantian karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Savero Hotel Depok Periode Tahun 2020 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa	
2020	47	121	98	7	152
2021	48	137	111	8	136
2022	50	142	123	6	164

Sumber : Data Primer Absensi Savero Hotel, 2023

Dari penjelasan tabel mengenai data absensi di atas terlihat total keterlambatan karyawan Savero Hotel Depok untuk periode Januari-Desember 2020 mencapai 152 kali, 2021 mencapai 136 kali, 2022 mencapai 164 kali. Total keterlambatan ini diperoleh dari jumlah keterlambatan karyawan setiap harinya, juga keterlambatan karyawan yang kalau di jumlah melebihi 1 jam dan dijumlahkan pada setiap bulannya. Data absensi ini menunjukkan fenomena rendahnya motivasi karyawan untuk datang ke tempat kerja tepat waktu.

Tabel 1.2
Data Pra Survey Motivasi Pada Savero Hotel Depok 2023

No.	Pernyataan	Jawaban				Keterangan
		Ya	Jumlah Responden	Tidak	Jumlah Responden	
1.	Saya mampu mempengaruhi orang lain supaya melakukan pekerjaan dengan baik.	25%	6	75%	14	Tidak baik
2.	Saya bersedia bekerja melebihi jam kerja sesuai tawaran upah lembur yang telah disepakati.	40%	8	60%	12	Tidak baik
3.	Saya memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja.	90%	2	10%	18	Baik
4.	Saya sudah memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan hak dan kewajiban sebagai karyawan.	25%	5	75%	15	Tidak baik

Sumber: Data Olahan Peneliti 2023

Dari hasil tabel 1.2 tentang data motivasi berdasarkan indikator yang ada, pada pernyataan pertama pada indikator daya pendorong disimpulkan bahwa para karyawan belum mampu mempengaruhi karyawan yang belum bekerja dengan baik, pernyataan kedua pada indikator kemauan disimpulkan bahwa para karyawan belum bersedia jika lembur walaupun sudah diberikan kesepakatan upah lembur, pernyataan ketiga pada indikator kerelaan disimpulkan bahwa para karyawan sudah ada motivasi yang baik ketika rekan kerja mengalami kesulitan pasti akan membantu secara sukarela, dan pernyataan keempat pada indikator tanggung jawab disimpulkan bahwa para karyawan belum

melakukan hak dan kewajiban sebagai karyawan dengan baik. Sehingga dari penjelasan tersebut hasil motivasi karyawan masih banyak yang termasuk kategori “Tidak Baik” jika dibiarkan begitu saja hal tersebut dapat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 1.3
Data Pra Survey Disiplin Kerja Pada Savero Hotel Depok 2023

No.	Pernyataan	Jawaban				Keterangan
		Ya	Jumlah Responden	Tidak	Jumlah Responden	
1.	Ketika saya menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan yang ada.	40%	8	60%	12	Tidak baik
2.	Saya tidak pernah menunda nunda pekerjaan.	95%	19	5%	1	Baik
3.	Saya menaati peraturan yang ada sebagai bentuk rasa tanggung jawab.	3%	15	17%	85	Tidak Baik
4.	Saya selalu meminta izin sekaligus memberikan keterangan ketika tidak bisa masuk kerja.	20%	4	80%	16	Tidak baik

Sumber : Data Olahan Peneliti 2023

Dari hasil tabel 1.3 terkait disiplin kerja masih banyak yang tidak menerapkan rasa disiplin dalam bekerja. Pada pernyataan pertama tentang indikator mematuhi peraturan dapat disimpulkan bahwa para karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan belum mengikuti peraturan yang ada, pada pernyataan kedua tentang indikator penggunaan waktu secara efektif dapat disimpulkan bahwa para karyawan masih banyak yang suka menunda ketika menyelesaikan suatu pekerjaan, pada pernyataan ketiga tentang indikator tanggung jawab dapat disimpulkan bahwa para karyawan merasa ketika mereka menaati peraturan yang ada hal itu sebagai bentuk rasa tanggung jawab yang harus dipenuhi dengan baik, dan pada pernyataan keempat pada indikator tingkat absensi bahwa para karyawan ketika tidak bisa masuk kerja banyak yang tidak memberikan keterangan secara jelas terkait izin tidak masuk bekerja. Ketika banyak karyawan yang masih memiliki rasa motivasi rendah, hal ini harus dilakukan evaluasi serta pendekatan kepada karyawan supaya mendapatkan solusi yang tepat yang dapat berpengaruh pada hasil kinerja mereka dalam bekerja.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memberikan motivasi dan penegasan kedisiplinan dalam kerja. Karena hal ini tidak bisa dipisahkan dari pembinaan karyawan. Dengan memberikan motivasi, karyawan akan merasa lebih percaya diri yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya program seminar kerja ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Apabila program seminar dilaksanakan dengan baik, maka ada banyak feedback baik seperti: peningkatan kinerja, kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan ketrampilan yang baru dimiliki, mampu kesediaan bekerja sama dengan orang lain, motivasi untuk berkembang lebih maju dalam karir, peningkatan kemampuan melakukan penyesuaian perilaku yang tepat.

Kinerja adalah suatu gambaran yang berkaitan dengan hal peningkatan atas suatu pencapaian kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi perusahaan berdasarkan perencanaan yang strategis.

Tabel 1.4
Data Kinerja Karyawan Savero Hotel Depok 2023

Indikator	Target	Pencapaian			Rata - Rata
		2020	2021	2022	
Kualitas	100%	85%	80%	75%	80%
Kuantitas	100%	82%	75%	65%	74%
Ketepatan Waktu	100%	81%	73%	60%	71%
Efektifitas	100%	79%	72%	46%	66%
Rata - Rata		81%	79%	74%	
Nilai Kinerja		Baik	Baik	Cukup	

Sumber: Data Primer, Savero Hotel Depok 2023

Dari hasil tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil kinerja karyawan berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas masih perlu dilakukan solusi supaya terjadi peningkatan hasil kinerja. Kategori kualitas tahun 2020 senilai 81% dengan penilaian “ Baik “, pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan hasil nilai sebesar 79% dengan penilaian “ Baik “ dan tahun 2022 mengalami penurunan dengan hasil nilai sebesar 74% dengan penilaian “ Cukup “. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa para karyawan masih belum memberikan hasil kerja yang optimal dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu serta efektifitas.

Untuk menjamin agar karyawan melaksanakan pekerjaannya secara efektif, maka perlu dibentuk rasa disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan perundang – undangan yang ada. Apabila

karyawan melanggar ketetapan atau peraturan yang berlaku, maka karyawan memiliki disiplin yang kurang baik. Apabila karyawan memiliki sikap disiplin yang rendah maka hal tersebut akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan menurun.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Jasman Saripuddin Hasibuan. (2019). Jurnal Prosiding Seminar Nasional Universitas Serambi Mekkah. Vol. 2 No. 1. ISSN : 1598 – 3083 <http://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696> Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dachi, Djuwil Freda,dkk. (2022), management studies and entrepreneurship journal. Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Solusi Digital Properti Hasil penelitian menyatakan bahwa 68,5% produktivitas karyawan dipengaruhi oleh disiplin dan pelatihan.

Nova Syafrina. (2017). Jurnal Sistem Ekonomi dan Bisnis. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Irfan Rizka Akbar. (2020). Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 1 No. 3. Hal. 1 – 6. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=1886598522635383077&hl=en&oi=scholar> Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59% terhadap kinerja karyawan. Nur

Ayni Rozalia. (2015). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 26 No. 2. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $5,925 > t$ tabel $1,990$. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung $4,651 > t$ tabel $1,990$ hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F hitung sebesar $50,605 > F$ tabel $3,112$, bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Angela Worang. (2019). Jurnal Administrasi Bisnis. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. Diperoleh hasil berdasarkan penelitian yakni variabel secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Abdullah,dkk.(2022).Jurnal Ekonomi Efektif. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontribusi sebesar 44,2%. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontribusi sebesar 62,7%.

Tura, Theobaldus Boro,dkk.(2022). Jurnal Ekonomi Efektif. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Tangerang Selatan.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 47,0%. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai sebesar 43,4%.

Pratama, Guruh Dwi,dkk.(2022). Jurnal Ekonomi Efektif. Vol 4, No.3. ISSN : 2622-8882. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/download/20133/10205> Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang. Hasil menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara simultan dan kontribusi pengaruh sebesar 58,6%. Sutrisno. (2016). Journal of Management. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau memiliki tingkat hubungan yang kuat.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah

dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum T^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi

penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

- 3) Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).
- 4) Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

- 1) Analisis Regresi Linier Sederhana
Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda
Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar

kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

- 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Motivasi	.120	50	.070	.959	50	.081

a. Lilliefors Significance Correction
 Sumber: Olahan Data Peneliti, SPSS 2023

Dalam tabel 4.4 dari hasil uji normalitas One-sample Kolmogrov-Smirnov Tes sig data untuk motivasi, disiplin dan kinerja karyawan adalah 0,070 maka lebih besar dari 0,05 ($0,072 > 0,05$) sehingga data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

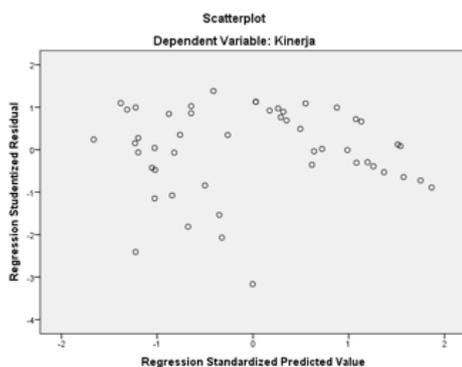
Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	-11.852	8.541		-1.388	.172		
Motivasi	.939	.202	.569	4.649	.000	.499	2.002
Disiplin	.715	.297	.295	2.410	.020	.499	2.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan
 Sumber: Olahan Data Peneliti, SPSS 2023

Dalam tabel 4.7 diketahui nilai tolerance untuk varibel motivasi (X1) dan komunikasi (X2) adalah $0,499 > 0,10$. Sementara nilai VIF untuk variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) adalah $2,002 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.5
Grafik Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji pada gambar 4.5 tidak terlihat pola yang jelas dan titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik ideal dapat terpenuhi.

b. Uji Regresi Linier

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	-11.852	8.541		-1.388	.172		
Motivasi	.939	.202	.569	4.649	.000	.499	2.002
Disiplin	.715	.297	.295	2.410	.020	.499	2.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan
 Sumber : Olahan Data Peneliti, SPSS 2023

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual disajikan dalam tabel 4.8 maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -11,852 + 0,939X_1 + 0,715X_2$$

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.805 ^a	.648	.633	6.078	.648	43.319	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Olahan Data Peneliti, SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas 4.9 dapat diketahui output SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 648. Besarnya angka koefisien determinasi atau (R Square) adalah 64,8% sedangkan sisanya 35,2%.

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.10
Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	-11.852	8.541		-1.388	.172		
Motivasi	.939	.202	.569	4.649	.000	.499	2.002
Disiplin	.715	.297	.295	2.410	.020	.499	2.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan
 Sumber: Olahan Data Peneliti, SPSS 2023

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas (X) secara sendiri (Parsial) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Ini dilakukan untuk mengetahui

apakah variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada tabel 4.10 Dapat disimpulkan bahwa nilai sig. pada motivasi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun berdasarkan hasil uji t hitung variabel motivasi sebesar 4,649 yang lebih besar dari signifikansi yang ditentukan yaitu 5% yang bernilai 2,011 atau (thitung $4,649 < t$ tabel 2,011) Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Savero Hotel Depok.

2) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa nilai sig. pada variabel disiplin sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun berdasarkan t hitung variabel disiplin sebesar 2,410 yang lebih besar dari signifikansi yang ditentukan yaitu 5% yang bernilai 2,011 atau (thitung $2,410 < t$ tabel 2,011) Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan savero hotel Depok.

Tabel 4.11
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3200.562	2	1600.281	43.319	.000 ^b
	Residual	1736.258	47	36.942		
	Total	4936.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Olahan Data Peneliti, SPSS 2023

Berdasarkan tabel output SPSS di atas dapat diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan hasil fhitung ($43,319 > f$ tabel (3,20)). Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dibahas yaitu mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan savero hotel Depok didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Savero Hotel Depok. Dapat dilihat dari hasil uji t bahwa nilai sig. pada motivasi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis uji t yang bernilai 2,011 atau (thitung $4,649 < t$ tabel 2,011) Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan savero hotel Depok.
- Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Savero Hotel Depok. Dapat dilihat dari hasil uji t bahwa nilai sig. pada variabel disiplin sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis uji t yang bernilai 2,011 atau (thitung $2,410 < t$ tabel 2,011). Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan savero hotel Depok.
- Motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan savero hotel Depok. Dapat dilihat dari hasil uji f secara simultan yang diperoleh dari kedua variabel yaitu motivasi dan disiplin nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan hasil fhitung ($43,319 > f$ tabel (3,20)) memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan savero hotel Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, dkk. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol 4, No.3. ISSN : 2622-8882, E-ISSN : 2622-9935. Hal. 339.

- [2] Ajabar.(2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish : Yogyakarta. Halaman 55.
- [3] Alam, I. K.(2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor. Penelitian Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I : Jakarta.
- [4] Cipta Pramana, dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Revolusi Industri 4.0). Media Sains Indonesia : Bandung.
- [5] Dachi, Djuwil Freda,dkk. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Karyawan di PT. Solusi Digital Properti. Management studies and entrepreneurship journal.Vol 3(4) : 2541-2548.
- [6] Darmadi.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan. Jakarta : Deepublish.
- [7] Dessler.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cipta Media Nusantara : Surabaya.
- [8] Fahmi, M. Faisol.(2018). Pengaruh perekrutan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT AL Hikmah Cabang Daren. Thesis : Perpustakaan STAIN Kudus.
- [9] Fahmy, Edian,dkk.(2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nike Industries di Tangerang. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol 4, No.3. ISSN : 2622-8882, E-ISSN : 2622-9935. Hal. 376.
- [10] Firdaus, Suarni Norawati.(2022). Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan. Penerbit Adab : Indramayu.
- [11] Fitriani, Syaidah Nur,dkk. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja karyawan (Suatu Studi Pada Toserba Pajajaran Kota Banjar). Jurnal Unigal Repository.
- [12] Galih Agasta. (2019).Pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Gudang Garam Kabupaten Jember. Undergraduate thesis. Universitas Muhammadiyah Jember.
- [13] I Made Astrama, dkk.(2021). Pengaruh Rekrutmen dan pelatihan SOP terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata. Vol. 2, No. 2. Hal 541-550.
- [14] Ilahi, D.(2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 44(1). Hal 31–39.
- [15] Juliandi, dkk.(2015). Metodologi Penelitian Bisnis. UMSU Press : Medan.
- [16] Khoirinisa, K. S.(2019). Analysis Of Factors That Influence Work Discipline. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada : Jakarta.
- [17] Kindangen, Jinever Natalia,dkk. (2019). Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 2 No. 2.
- [18] Kristiana Yulia. (2018).Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun. Skripsi (S1) thesis. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.