

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL THE RISMAN KOTA TANGERANG

Muhamad Rouf¹, Sri mulyani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: mohammadrouf029@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: dosen02246@unpam.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at The Risman Hotel in Tangerang City. The method used is a Quantitative method. Sampling technique employs saturated sampling, yielding a sample of 100 respondents. Data analysis involves validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results of this research show that Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with a determination coefficient of 91.8% and hypothesis testing shows $t_{count} > t_{table}$ or $(4.926 > 1.984)$. Motivation also has a significant effect on Employee Performance with a determination coefficient of 15.7% and hypothesis testing shows $t_{count} > t_{table}$ or $(4.270 > 1.984)$. Work Discipline and Work Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 14.541 + 0.379X_1 + 0.204X_2$. The coefficient of determination is 22.4% while the remaining 77.6% is influenced by other factors. The hypothesis test shows that the calculated F value is greater than the table F value or $(14014 > 2.700)$

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Risman Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 91,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,926 > 1,984)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebanyak 15,7% dan hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,270 > 1,984)$. Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,541 + 0,379X_1 + 0,204X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 22,4% sedangkan sisanya sebesar 77,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(14014 > 2,700)$

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini peran dari Manajemen Sumber

Daya Manusia merupakan indikator penting dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi. Organisasi dan karyawan merupakan dua hal yang saling

membutuhkan, jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan bagi organisasi, keberhasilan merupakan sarana pertumbuhan dan perkembangan bagi organisasi.

Karyawan di dalam suatu organisasi sering kali mengalami pasang surut dalam menjalankan tugas. Para karyawan biasanya merasa bahwa mereka bekerja hanya karena memang mereka harus bekerja, tanpa ada alasan tertentu yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi beserta tanggung jawab masing-masing. Organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Tabel 1.1

**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
Hotel The Risman Kota Tangerang**

No.	Aspek Penilaian kinerja	Tahun		
		2021	2022	2023
1.	Pengalaman pelanggan	60	75	70
2.	Efisiensi Operasional	50	30	60
3.	Penjualan dan pendapatan	75	55	60
4.	Kolaborasi Tim	30	50	45
5.	Kehadiran dan disiplin	50	70	30
6.	Rata- rata	201	56	53
Nilai 10- 30 kurang baik, 40- 60 cukup baik, 70- 90 baik, 100 baik sekali				

Sumber : Hrd Hotel The Risman Kota Tangerang
Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat

bahwa dari hasil kinerja karyawan belum optimal dimana pada aspek penilaian efisiensi operasional yaitu pada tahun 2022 yang termasuk pada keterangan penilaian kurang baik, efisiensi operasional ini mencakup indikator seperti kurang optimalnya dalam memasang seprai, keterlambatan dalam membersihkan kamar, respons terhadap permintaan tamu yang terlambat. Semakin cepat proses operasional, semakin baik pengalaman tamu. Namun disini kinerja karyawan dalam kecepatan waktu respon belum maksimal dan perlu ditingkatkan karena mempengaruhi pengunjung yang datang, kemudian pada aspek kolaborasi tim tergolong pada nilai yang kurang baik, karena minimnya komunikasi serta hubungan antar karyawan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak teratur atau terjadi kesalahan dalam bekerja, dan pada aspek kehadiran dan disiplin juga masih tergolong kurang baik karena permasalahan absensi dan ketertiban karyawan, Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam sistem manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dari observasi yang dilakukan pada Hotel The Risman Kota Tangerang ada persoalan kepatuhan oleh Karyawan yakni dalam setiap bulannya terdapat karyawan yang tidak hadir memberikan pemberitahuan dan juga kurangnya tanggung jawab didalam merampungkan kewajibannya seperti terdapat sejumlah pegawai di bagian housekeeping yang kurang baik didalam melakukan pekerjaan dimana disaat sudah jam pulang tetapi pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat tetapi belum selesai dan karyawan tersebut berpikir akan dilanjutkan dengan lawan shift berikutnya. Masalah kedisiplinan tersebut dapat dilihat dari table sebagai berikut :

Tabel 1.2

**Absensi dan Presentase Absensi
Karyawan Hotel The Risman Periode**

2021- 2023					
TAHUN	Jumlah Pegawai	KRITERIA ABSENSI			Total
		Alpha	sakit	Terlambat	
2021	100	20	58	30	151
2022	100	32	46	57	164
2023	100	48	43	44	172

Sumber : data diolah HRD Hotel The Risman Kota Tangerang.

Berdasarkan data pada tabel 1.2 data absensi karyawan Hotel The Risman Kota Tangerang bahwa masih adanya karyawan yang kurang taat saat bekerja, dari segi waktu, pengerjaanm juga kepatuhan. Level ketidakhadiran dimana pada tahun 2023 merupakan angka tertinggi dari ketidak hadiran serta keterlambatan dari karyawan. dampak yang terjadi di hotel sangat berpengaruh dimana dibagian housekeeping ketika pengunjung membutuhkan sesuatu seperti alat-alat mandi maupun memintabantuan untuk mengecek kondisi kamar, namun menunggu lama dikarenakanrespon yang sangat lambat dari karyawan, sering juga di dapatkan karyawan yang bermain ponsel pada saat jam kerja serta tidak mematuhi kode pakaian, misalnya masih ada karyawan yang tidak mengikuti dress code yang telah di tetapkan olwh perusahaan.

Berikut ini adalah tabel jenis pemberian motivasi karyawan Hotel The Risman Kota Tangerang.

Tabel 1.3

Jenis Pemberian Motivasi Karyawan Hotel The RismanKota Tangerang

No	Pemberian Motivasi (Materil & Non Materil)	Keterangan		
		ahun 2021	ahun 2022	ahun 2023
1	BPJS & JHT	Ada	Ada	Ada

2	ensiun atau Pesangon	Ada	Ada	Ada
3	ngan Hari Raya	Ada	Ada	Ada
4	Upah Lembur	Ada	Tidak	Tidak
5	Bonus Tahunan (jika mencapai target)	Ada	Tidak	Tidak
6	Penghargaan Atas Loyalitas atau Masa Kerja	Ada	Tidak	Tidak
7	Kegiatan Rekreasi atau Family Gathering	Ada	Tidak	Tidak

Sumber: HRD Hotel The Risman Kota Tangerang

Pada data tabel motivasi tersebut kita bisa lihat bahwa pada tahun 2021- 2023 karyawan tidak mendapatkan upah lembur, bonus tahunan, penghargaan atas loyalitas/masa kerja dan kegiatan family gathering, hal ini bisa saja berpengaruh dan menyebabkan tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan jadi menurun.

Pada dasarnya kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai kemampuan seorang karyawan sesuai keahlian yang dimiliki dan sangat penting dibutuhkan, karena dengan begitu dapat diketahui sejauh mana kemampuan ketika melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Kemampuan kerja karyawan tentu akan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, kesesuaian antara sikap dan perilaku terhadap aturan yang berlaku dapat membantu baik untuk karyawan itu sendiri dalam mencapai performa kerja dan tujuan organisasi. Faktor lain yang menjadi penyebab naik turunnya performa kerja adalah motivasi kerja yang berkaitan dengan daya energi dalam mendorong, mengarahkan, mempertahankan perilaku

kerja karyawan. berkaitan dengan daya energi dalam mendorong, mengarahkan, mempertahankan perilaku kerja pegawai. Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Risman Kota Tangerang”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi adat sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih apabila disertai dengantabel, grafik, bagan dan gambar. Penelitian ini menghubungkan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Jenis metode dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang melihat hubungan antara 2 variabel atau lebih. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih

Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat, yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang

dicakup. Tujuan diadakannya populasi adalah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel The Risman Kota Tangerang yaitu 100 Orang.

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2018:132), sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Hidayat, 2017). Teknik pengambilan sampel adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi, Menurut Sugiyono (2018:135), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dikarenakan jumlah populasi relatif kecil sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini ialah sampel jenuh, yang artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yakni sebanyak 100 orang karyawan Hotel The Risman Kota Tangerang

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Analisis data kuantitatif mempunyai ciri dapat dinilai dengan angka. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Validitas

Instrumen (kuesioner) dalam penelitian ini alat untuk mengumpulkan data. Uji

validitas adalah pengukuran dan pengamatan yang berarti prinsip keandalan dalam mengumpulkan data (Nursalam, 2016).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai beberapa kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2017:121) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, menggunakan koefisien Cronbach Alpha dengan menggunakan fasilitas SPSS. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai dari koefisien Cronbach Alpha $> 0,6$.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen.

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:47) "Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau

konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- Jika nilai *cronbatch alpha* $> 0,60$, maka instrumen reliabel.
- Jika nilai *cronbatch alpha* $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 26*. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Tabel 4.13

**Hasil Uji Normalitas Dengan
Kolmogorov-Smirnov Test
Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KINERJA KARYAWA	.086	100	.066	.985	100	.344

N						
---	--	--	--	--	--	--

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,086 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaannya pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.541		3.859	.000			
DISIPLIN KERJA	.379	.131	2.901	.005	.638	1.567	
MOTIVASI	.204	.114	1.793	.076	.638	1.567	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel Disiplin kerja sebesar 0.638 dan motivasi kerja sebesar 0,638 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,567 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,567 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan
Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1				

B	Error	Beta		
1 (Constant)	5.544	2.481	2.235	.028
DISIPLIN KERJA	-.195	.086	-.281	.026
MOTIVASI	.125	.075	.206	.100

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,028 dan motivasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,026 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Variabel Disiplin kerja (X_1) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	16.794		4.675	.000
DISIPLIN KERJA	.520	.445	4.926	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,794 + 0,520 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,794 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,794 poin.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,520 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel

disiplin kerja(X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,520 poin.

4. Pengujian Hipotesis.

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.26

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model					
B					
1	(Constant)	16.794	3.592	4.675	.000
	DISIPLIN KERJA	.520	.106	4.926	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,926 > 1,984$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara

simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ANOVA^a

Model		df	Mean Square	F	Sig.
Sum of Squares					
1	Regression	556.132	2 278.066	14.014	.000 ^b
	Residual	1924.618	97	19.841	
	Total	2480.750	99		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($14,014 > 2,700$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.g

Pembahasan Hasil Penelitian Pembahasan Deskriptif

a. Kondisi jawaban responden atas variabel Disiplin kerja

Total mean skor variabel disiplin adalah sebesar 3,54 yang termasuk kategori baik . Berdasarkan rata-rata jawaban responden, disiplin merespon positif atas kedisiplinan

yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 13,4% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 34,2 % memberikan jawaban baik (S), namun masih ada responden sebanyak 40,3% yang memberikan jawaban kurang baik (KS), sebanyak 8,2 % dan yang memberikan jawaban tidak baik (TS), dan sebanyak 3,9% memberikan jawaban sangat tidak baik (STS).

b. Kondisi jawaban responden atas Variabel Motivasi

Total *mean* skor variabel motivasi adalah sebesar 3,5 yang termasuk kategori baik . Berdasarkan rata-rata jawaban responden, motivasi merespon positif atas hal yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 14,1% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 37,2% memberikan jawaban baik (S), namun masih ada responden sebanyak 37,5% yang memberikan jawaban kurang baik (KS), sebanyak 7,4% dan yang memberikan jawaban tidak baik (TS), dan sebanyak 3,8 % memberikan jawaban sangat tidak baik (STS).

c. Kondisi jawaban responden atas variabel Kinerja Karyawan

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,43 yang termasuk kategori baik . Berdasarkan rata-rata jawaban responden, kinerja merespon positif atas hal yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 12,2% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 36,8% memberikan jawaban baik (S), namun masih ada responden sebanyak 37,5 % yang memberikan jawaban kurang baik (KS), sebanyak 8,7% dan yang memberikan jawaban tidak baik (TS), dan 4,8% memberikan jawaban sangat tidak baik (STS).

1. Pembahasan Kuantitatif

a. Pengaruh disiplin kerja (X₁) Terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,794 + 0,520X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,445 artinya kedua variabel mempunyai

tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,198 atau sebesar 19,8% sedangkan sisanya sebesar 80,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,926 > 1,984)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,514 + 0,403X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,396 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,157 atau sebesar 15,7% sedangkan sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,270 > 1,984)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Disiplin kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X₁) dan motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14.541 + 0,379X_1 + 0,204X_2$ Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,473 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,224 atau 22,4% sedangkan sisanya sebesar 77,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(14,014 > 2,700)$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel The Risman Kota Tangerang maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,794 + 0,520X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,445 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,198 atau sebesar 19,8% sedangkan sisanya sebesar 80,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,926 > 1,984)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,514 + 0,403X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,396 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,157 atau sebesar 15,7% sedangkan sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,270 > 1,984)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14.541 + 0,379X_1 + 0,204X_2$ Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,473

artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,224 atau 22,4% sedangkan sisanya sebesar 77,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(14,014 > 2,700)$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel The Risman Kota Tangerang dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu Disiplin kerja dan Motivasi, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
- b. Penelitian hanya memfokuskan pada Kinerja karyawan Hotel The Risman Kota Tangerang, Sampel yang digunakan dalam Penelitian ini hanya 100 yang melibatkan responden dari Hotel The Risman Kota Tangerang sehingga hasilnya mungkin tidak dapat diperluas pada populasi yang lebih besar karena sampel yang terbatas.

Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan diatas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

- a. Indikator terendah pada disiplin kerja adalah nomor 2 pada indikator kehadiran, dengan pernyataan “karyawan istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” dengan skor sebesar 3,02. Sebaiknya perusahaan lebih menerapkan kedisiplinan, dan memberikan peringatan kepada karyawan yang selalu mendahului

waktu istirahat. Dan memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak mematuhi atau mengikuti peraturan waktu kerja yang sudah ditentukann. Dan juga memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin dalam waktu atau peraturan kerja.

- b. Indikator terendah pada Motivasi adalah nomor 1 dan 2 yaitu kebutuhan Fsiologis dengan skor sebesar 3,12 yang termasuk kategori kurang baik, artinya dalam hal ini perusahaan harus memberikan tempat atau ruang untuk karyawan beristirahat dan air minum untuk karyawan serta perusahaan harus mempertimbangkan gaji karyawan agar bisa meningkatkan semangat dalam bekerja.
- c. Pada variabel kinerja, skor terendah yaitu ada pada nomor 5 dengan nilai 3,01 pada indikator ketepatan waktu, dengan pernyataan “saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efisien dan efektif” yang Artinya karyawan tidak maksimal dalam memanfaatkan waktu kerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan sebaik mungkin, hal ini jika dibarkan terus menerus maka akan berdampak pada ketidak tercapainya target perusahaan, maka sebaiknya perusahaan memberikan sanksi dan teguran yang baik agar karyawan bisa bekerja tepat waktu dan mematuhi standar pekerjaan yang telah dibuat tanpa menunda pekerjaan, kemudian sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan atau reward bagi karyawan yang mempunyai prestasi baik terhadap ketepatan waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: RinekaCipta.
- [2] Bangun. Wilson. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga. Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Firmansyah, M. Anang. (2018). *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*.
- [4] Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [5] Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,EdisiRevisi*, Bumi Aksara:Jakarta.
- [6] Hasibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Kaswan. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Jakarta : Graha Ilmu
- [8] Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* :Jakarta : Salemba Medika.
- [9] Siagian, S. P. (2013). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [10] Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIEY. Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta : Bumi aksara. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- [11] Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*”. Bandung : ALFABETA. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [12] Sugiyono. (2014). *Cara Mudah untuk Menulis Skripsi, Tesis dan Disertasi*.Bandung: Alfabeta
- [13] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. (2016). “*Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*”.
- [15] S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [16] Akhmar Barsah (2019), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, Jurnal Ilmial Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS) Universitas Pamulang EISSN 2598-9502.
- [17] Angela Worang, Roy F. Runtuwene (2019), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) P-ISSN 2338-9605.
- [18] Heriyanto Heriyanto, Siti Noor Hidayati (2016), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai,