

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SHERATON HOTEL & TOWERS DI SURABAYA

(Studi Kasus Pada Sheraton Hotel & Towers Surabaya)

Tiara Julieta Musbara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : tiarajulieta37@gmail.com

ABSTRAK

Sheraton Hotel & Towers Surabaya berlokasi di Jl. Embong Malang No.25-30, Kedungdoro, Kec.Tegalsari, Kota Surabaya. Sheraton Hotel & Towers Surabaya merupakan jaringan hotel yang didirikan oleh Ernest Henderson dan Moore yang dibeli oleh mereka pada tahun 1937. Hotel bintang 5 Sheraton Surabaya Hotel & Towers memiliki 348 kamar dan terletak bersebelahan dengan Tunjungan Plaza. Sheraton hotel & towers menyediakan jasa perhotelan yang memiliki fasilitas yang lengkap dan lokasi yang strategis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 341 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 88 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan cara perhitungan statistik dengan menggunakan Rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistic 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

ABSTRAC

Sheraton Hotel & Towers Surabaya is located at Jl. Embong Malang No. 25-30, Kedungdoro, Kec. Tegalsari, Surabaya City. Sheraton Hotel & Towers Surabaya is a hotel chain founded by Ernest Henderson and Moore which was purchased by them in 1937. The 5-star Sheraton Surabaya Hotel & Towers has 348 rooms and is located next door to Tunjungan Plaza. Sheraton hotel & towers. provides hospitality services that have complete facilities and a strategic location. This study uses quantitative methods. The population in this study amounted to 341 employees. The number of samples used was 88 people with the sampling technique using statistical calculations using the Slovin formula. Data was collected through observation and interviews. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. Data processing in this study using IBM SPSS Statistics 25. The results of this study indicate that motivation has a significant effect on employee performance, discipline has a significant effect on employee performance. Motivation and discipline have a significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pariwisata semakin maju seiring perkembangan zaman. Pariwisata tidak hanya sekedar mengunjungi suatu tempat, tetapi juga bisa melakukan kegiatan seperti bisnis. Wisatawan yang akan melakukan suatu perjalanan wisata tentunya memerlukan akomodasi. Dalam dunia pariwisata, jasa penyedia akomodasi terbaik adalah hotel. Hotel memberikan jasa pelayanan berupa penginapan, makanan dan minuman, serta jasa lain yang dikelola secara komersil. Hotel bintang 5 Sheraton Surabaya Hotel & Towers memiliki 348 kamar dan terletak bersebelahan dengan Tunjungan Plaza. Lokasinya yang strategis menjadikan Sheraton Surabaya Hotel & Towers sebagai salah satu hotel pilihan utama pebisnis maupun wisatawan yang sedang berkunjung ke Surabaya. Sheraton merupakan brand terbesar dan paling terkenal di bawah naungan *Starwood Hotels and Resort Worldwide, Inc.* Dalam lebih dari 100 negara di seluruh dunia terdapat lebih dari 1000 hotel, mulai dari Benua Amerika sampai Benua Asia. *Starwood Hotels and Resort Worldwide, Inc* berkantor pusat di *White Executive Officer*.

Motivasi kerja penting untuk meningkatkan efektivitas kerja karena orang dengan motivasi kerja yang tinggi berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak mungkin. "Motivasi adalah yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu" Sutrisno, (2010:109). Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) "Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai". Kedisiplinan juga menjadi perhatian khusus di Sheraton Hotel & Towers, dimana kedisiplinan diukur dari kedatangan karyawan pada saat jam masuk

dan pulang kerja. Data absensi untuk karyawan di Sheraton Hotel & Towers telah dilakukan secara otomatis dengan menggunakan absen sidik jari atau *finger print* sehingga sangat kecil kemungkinan para karyawan untuk melakukan manipulasi dengan menitip absen kepada karyawan lainnya. Menciptakan dan melaksanakan kinerja karyawan secara efektif tidak hanya membutuhkan motivasi tetapi juga disiplin bisnis yang baik. Disiplin karyawan adalah jenis pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan agar bekerja dengan orang lain untuk meningkatkan kinerja. Mengoptimalkan kinerja karyawan membutuhkan disiplin karyawan yang teratur. Bisa dilihat dari membuang kesempatan melakukan hal-hal yang tidak mengikuti pekerjaannya. Rivai dalam Putri, Onsardi (2019: 8) menyatakan bahwa "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan".

Kinerja Karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Kinerja kerja bukan hanya ditunjukkan untuk mendapatkan kuantitas, melainkan juga kualitas. Oleh karena itu, kinerja berperan penting untuk pekerja. Dalam sebuah perusahaan baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa, berkembang atau tidaknya perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya karena dengan kinerja yang baik akan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Sheraton Hotel & Towers menetapkan standar kinerja karyawan yang disesuaikan dengan unit kerjanya. Menurut Hasibuan

(2002) karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen dibawa ke dalam organisasi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada Sheraton Hotel & Towers disebabkan karena beberapa factor diantaranya rendahnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan dan rendahnya kedisiplinan kerja karyawan. Tetapi dengan adanya fasilitas *finger print* tersebut masih ada beberapa karyawan yang terlambat atau melebihi jam kerja. Masih banyak karyawan yang melebihi jam istirahat yang ditentukan dan meremehkan kondisi dan situasi hotel yang sedang sepi pengunjung, terkadang ada yang tertidur di loker, merokok di area basement, menyempatkan makan siang / hunting di dalam mall Tunjungan Plaza.

Ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja karyawan yaitu masih ada karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya. Jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi kerja merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan untuk setiap pegawai yang bekerja dan menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik pegawai akan merasa makin bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga

mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan didalam perusahaan.

Menurut Suwanto dari McClelland (2020 : 16) adalah “ Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. “

Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52) Menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan antusias kerja seseorang agar mereka mampu berkerjasama, bekerja efektif, dan terintegitas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Indikator Motivasi

Hasibuan (2013: 13) Indikator Motivasi Kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kebutuhan eksistensi
2. Kebutuhan dalam bertahan hidup
3. Kebutuhan hubungan social
4. Kebutuhan berhubungan dengan orang lain.
5. Kebutuhan pertumbuhan
6. Berhubungan dengan perkembangan diri untuk menjadi diriuntuk produktif dan kreatif dalam mengerjakan suatu perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 86) menyatakan bahwa: disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2012: 193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, Veithzal Rivai Zainal (2017: 599).

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017 : 115) adalah sebagai berikut :

1. Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan

karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3. Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya, Mangkunegara (2017 : 67). Menurut Sudarmanto (2011: 9) Kinerja adalah sesuatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

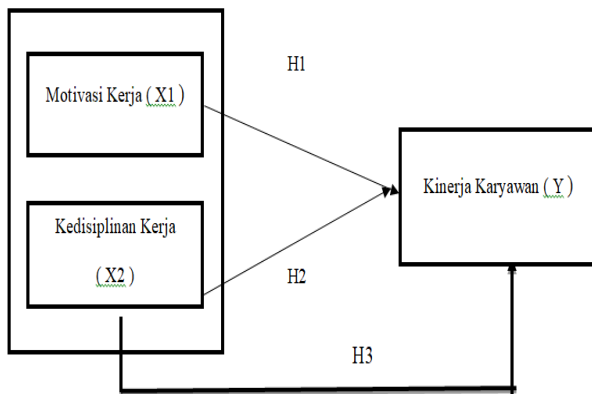
Dapat disimpulkan bahwa kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkam sebagai upaya, yang mencermnkan energy yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Indikator Kinerja

Indikator yang mengukur kinerja karyawan secara individu berdasarkan Robbin dalam Komalasari (2018 : 131) menyatakan ada 6 indikator, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sheraton Hotel & Towers Di Surabaya.

H2 : Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sheraton Hotel & Towers Di Surabaya.

H3 : Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sheraton Hotel & Towers Di Surabaya.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini mengambil informasi yang berkaitan dengan pengaruhnya motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan Sheraton Hotel & Towers Di Surabaya. Penelitian ini menggunakan asosiatif kasual dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2016 : 37) Penelitian asosiatif kasual merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang

menggunakan data berupa angka. Dengan menggunakan populasi semua karyawan yang ada di Sheraton Hotel & Towers Surabaya dengan cara pengumpulan datanya menggunakan kuisioner dan jawaban kuisioner tersebut menggunakan skala likert lima gradasi dan alat analisis yang di gunakan adalah regresi linier berganda.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sheraton Hotel & Towers Surabaya yang berlokasi di Jl. Embong Malang No.25-31, Kedungdoro, Kec. Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur 60261. Waktu penelitian di laksanakan pada bulan April-Mei 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sheraton Surabaya Hotel & Towers yang berjumlah 341 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara perhitungan statistic yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 341 karyawan ,Menurut Sugiyono (2017 : 81). Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5% dengan hasil yang diperoleh sebanyak 88 orang karyawan di Sheraton Surabaya Hotel & Towers.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivas	X1.1	,779	0,17	Valid

i Kerja (X1)			5	
	X1.2	,788	0,175	Valid
	X1.3	,771	0,175	Valid
	X1.4	,811	0,175	Valid
	X1.5	,685	0,175	Valid
	X1.6	,749	0,175	Valid
	X1.7	,814	0,175	Valid
	X1.8	,707	0,175	Valid
	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	,684	0,175
X2.2		,712	0,175	Valid
X2.3		,694	0,175	Valid
X2.4		,756	0,175	Valid
X2.5		,635	0,175	Valid
X2.6		,661	0,175	Valid
X2.7		,729	0,175	Valid
X2.8		,609	0,175	Valid
X2.9		,713	0,175	Valid

			5	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	,538	0,175	Valid
	Y1.2	,554	0,175	Valid
	Y1.3	,512	0,175	Valid
	Y1.4	,642	0,175	Valid
	Y1.5	,743	0,175	Valid

Berdasarkan table 4.9, dapat dilihat dari r table dalam penelitian ini Ketika $dF=(n-2)=88$ dengan signifikan 0,05 adalah sebesar 0,175 dapat dilihat dari table diatas bahwa setiap butir pertanyaan pada variable Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja(X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga butir pernyataan dikatakan valid.

Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	>>	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)		>	0,06	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)		>	0,06	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)		>	0,06	Reliabel

Sumber: Data SPSS Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai variable Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,06, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variable penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,34661732
Most Extreme Differences	Absolute	,041
	Positive	,031
	Negative	-,041
Test Statistic		,041
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Normalitas bertujuan untuk mencari apakah model regresi variable independen memiliki kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp. Sig. Sebesar 0,200, karena Asymp.Sig. Lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

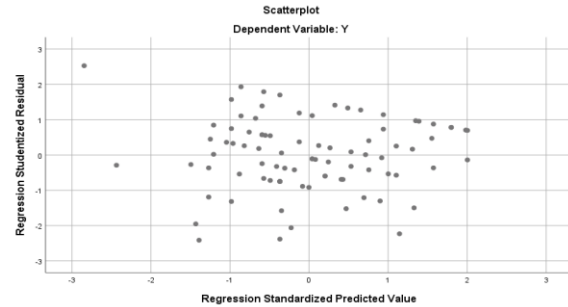
Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,031	1,855		2,173	,033		
	X1	,237	,077	,308	3,089	,003	,996	1,004
	X2	,215	,093	,231	2,316	,023	,996	1,004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.11 ditunjukan bahwa variabel X1 memiliki Tolerance 0,906 dengan VIF 1,004. Pada penelitian ini variabel X2 memiliki Tolerance 0,906 dengan VIF 1,004. Dari kedua variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,031	1,855		2,173	,033
	X1	,237	,077	,308	3,089	,003
	X2	,215	,093	,231	2,316	,023

a. Dependent Variable: Y

Sehingga dari persamaan rumus regresi rumus linier berganda dapat diperoleh :

$$Y = 4,031 + 0,237X1 + 0,215X2$$

Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 4,031 yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja karyawan (Y). Apabila Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,031.

Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) menunjukkan angka sebesar 0,237, yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel Motivasi Kerja(X1) naik satu satuan maka kinerja karyawan(Y) akan naik

0,237. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) menunjukkan angka sebesar 0,215, yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel Disiplin Kerja (X2) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,215. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 ^a	,557	,137	2,46613

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai koefisien determinasi atau R digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Dengan variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) hasil dari perhitungan SPSS diperoleh hasil 0,557 yang berarti 55,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,500	2	48,250	17,933	,001 ^b
	Residual	516,955	85	6,082		
	Total	613,455	87			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan table 4.13 menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,001 berarti $<0,05$ dan F hitung $17,933 > F$ table 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga variable bebas yang terdiri dari

Motivasi Kerja(X1), Disiplin Kerja(X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,031	1,855		2,173	,033
	X1	,237	,077	,308	3,089	,003
	X2	,215	,093	,231	2,316	,023

a. Dependent Variable: Y

1. Uji t (parsial) pada variabel Motivasi Kerja (X1)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). kriteria:

a. Jika nilai probabilitas $>0,05$ maka H0, terima H1

b. Jika nilai probabilitas $<0,05$ maka H0, tolak H1
Kesimpulan : berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,089 > t$ table 1,662, maka H0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variable Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji t (parsial) pada variabel Disiplin Kerja (X2)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). kriteria:

a. Jika nilai probabilitas $>0,05$ maka H0, terima H1

b. Jika nilai probabilitas $<0,05$ maka H0, tolak H1

Kesimpulan: berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diperoleh nilai sig sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,316 > t$ table 1,662, maka H0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variable

Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasa Hasil Temuan Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa positif dan signifikan. Jika Motivasi Kerja (X1) dinaikan satu-satuan maka Kinerja Karyawan Kerja Sheraton Surabaya Hotel & Towers sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,089 > t$ tabel $1,662$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan dan positive terhadap kinerja karyawan (Y).

Hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dapat diartikan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil yang diperoleh akan menguntungkan perusahaan. Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk menikmati, memiliki, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Rivai (2011 : 838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi karyawan akan berpengaruh pada hasil kinerja karyawan tersebut, karena seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan membuat target kerja dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih baik daripada karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan memathui peraturan yang telah dibuat perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi

akan berdampak positif pada aktivitas kinerja perusahaan. Motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan. (Studi kasus pada karyawan rumah sakit reksa waluya Mojokerto) Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Masing-masing variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil yang positif.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa negatif dan signifikan. Jika Disiplin Kerja (X2) dinaikan satu-satuan maka Kinerja Karyawan Kerja Sheraton Surabaya Hotel & Towers sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,316 > t$ tabel $1,662$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan dan positive terhadap kinerja karyawan (Y).

Disiplin merupakan salah satu hal yang penting untuk yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Maddiansyah dan wahyudi (2017) dengan hasil penelitian disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013: 224) disebut bahwa perusahaan bisa lebih

memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang terdahulu penelitian yang dilakukan oleh Arief Budi Santoso (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah yang hasilnya menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja, mempunyai dampak signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan teori yang ada, juga dilakukan penelitian dipengolahan data penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Peneliti juga melakukan analisis serta memberikan pembahasan pada penelitian ini, peneliti membuat suatu kesimpulan pada penelitian ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sheraton Hotel & Towers Di Surabaya**, maka kesimpulan yang ada adalah sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan dan positive terhadap kinerja karyawan (Y). Jika Motivasi Kerja (X1) di naikan satu–satuan maka Kinerja Karyawan Kerja Sheraton Surabaya Hotel & Towers sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,089 > t$ tabel 1,662 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan dan positive terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan dan positive terhadap kinerja karyawan (Y). Jika Disiplin Kerja (X2) dinaikan satu–satuan maka Kinerja Karyawan Kerja Sheraton Surabaya Hotel & Towers sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,316 > t$ tabel 1,662 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan dan positive terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Saran

Dari hasil penelitian serta kesimpulan yang diutarakan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran Bagi Perusahaan

Perusahaan untuk kedepannya agar lebih memperhatikan mengenai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja kepada karyawannya agar mereka bias memiliki peningkatan kualitas kerja dan kuantitas kerja yang tinggi sehingga berdampak meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya target kerja serta tujuan perusahaan.

2. Saran bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan alat sebagai tolak ukur perusahaan untuk memaksimalkan karyawannya dengan mengamati faktor-faktor tentang Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini hanya terbatas pada Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variable lain yang mungkin dapat

mempengaruhi kinerja karyawan, serta peneliti selanjutnya juga dapat melibatkan lebih banyak responden

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. *Universitas Muhammadiyah Makassar*. Retrieved from https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full_Text.pdf
- Aryagunawan, P., & Heryanda, K. K. (2021). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 35. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29912>
- Hambali, A., Widyanti, R., & Artiningsih, D. W. (n.d.). *KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Staff Ditpolairud Polda Kalimantan Selatan)*.
- Indriyati, I. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islami sebagai mediasi. *Jurnal Upajiwa Dewantara: Ekonomi, Bisnis, Dan Manajemen*, 1(2), 134–146.
- Lenin, A., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 1(3), 171–180. <https://doi.org/10.52300/jms0.v1i3.2758>
- Mahawira, B. ketut, & Asih, K. sri. (2020). e- ISSN 2716-4381 (media online) *Journal Research Management* (. 02(1), 90–101.
- Manajemen, J., Universitas, P., Kuala, S., Kurniawan, D., Lubis, A. R., & Adam, M. (2012). *Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc)*. 1(1), 1–15.
- Manajemen, P. (2002). *Prodi manajemen*. 53–67.
- Marpaung, I. M., Hamid, D., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 1–8.
- Melati, :, Dewita, C., Ningsih, S., & Wasnury, R. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. *Jom FEKON*, 1(2), 1.
- Review, B. (2020). *Journal of Technopreneurship*. 1(1), 58–68.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 1–13.

Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 10.

Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi
Penerbit Alfabeta Bandung 2018 Hengky
Latan

Statistik Untuk Riset Penerbit ANDI Yogyakarta
2018 Jonathan Sarwono