

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
HOTEL AYUNG RESORT UBUD BALI
(Studi Pada Ayung Resort Ubud, Bali)**

**Ni Kadek Trisna Dewi¹
Made Yudi Darmita²**

Universitas Ekonomi Triatma Mulya, Badung - Bali^{1,2}
email: *kadektrisna53@gmail.com*

Abstract

Hotel Ayung Resort Ubud Bali is one of the companies engaged in accommodation that provides lodging services, provides food and beverages and other services where all services are allocated to everyone stay in hotels or use other facilities. Based on employee attendance data at Ayung Resort Ubud Bali Hotel, can be seen how the level of employee work discipline towards company attendance shows an average absentee level of 3.72% above 3% which is stated less. This can be seen in a fairly high level of complaint, with an average of 49.19% compared to the average good comment of 50.81%. The sample taken in this study amounted to 80 people 50% of the total employees with the sampling technique is proportional stratified random sampling. The data analysis tool used is descriptive analysis, data quality test, classic assumption test and multiple linear regression test with the Application Package for Social Science (SPSS) version 22.0. The results of research on motivation and work discipline have effect of 68.3% on employee performance at Ayung Resort Ubud Bali. While the remaining 31.7% is influenced by other variables not discussed in this study as: training, work environment, communication, leadership style and others. Hypothesis test results of effect of motivation (X1) on employee performance (Y) show a significance level of 0,000 smaller than $\alpha = 0.05$. This means that motivation employee performance. Motivational regression coefficient (X1) of 3,667 shows the positive influence of motivation on employee performance. These results accept the hypothesis H1 which states that motivation has a positive effect on employee performance and the results of the work discipline hypothesis test (X2) on employee performance (Y) show a significance level of 0,000 smaller than $\alpha = 0.05$. This means work discipline variables effect employee performance. Regression coefficient value of work discipline variable (X2) of 10,823 shows the positive influence of work discipline on employee performance. This result accepts hypothesis H2 which states that work discipline has a positive effect on employee performance.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Hotel Ayung Resort Ubud Bali merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang akomodasi yang memberikan pelayanan jasa penginapan, menyediakan makanan dan minuman serta pelayanan jasa

lainnya. Hotel Ayung Resort Ubud Bali terdiri dari 52 kamar dengan jenis kamar 10 Villa, 4 Residence, dan 39 Building, yang berdiri diatas tanah seluas 8 hektar yang berlokasi di Jln. Raya Begawan Giri, Ubud Bali.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja. pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali motivasi dan disiplin kerja masih sangat rendah kerana kurang adanya motivasi dalam bentuk non finansial dari pihak atasan kepada bawahan seperti pemberian reward (prestasi kerja) yang berupa piala atau sertifikat kepada para karyawan di setiap bulannya sehingga para karyawan menjadi acuh terhadap pekerjaannya dan tidak ada keinginan untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik, jadi tidak semua karyawan membutuhkan materi saja untuk memenuhi kebutuhannya dan meningkatkan motivasinya. Hal tersebut bisa berasal dari prestasi, tanggung jawab dan tantangan, atau yang biasa disebut dengan motivasi non finansial yang diberikan pimpinan. Dan hal inilah yang sering dilupakan oleh pihak pimpinan atau manajer dalam berinteraksi untuk meningkatkan motivasi dengan para karyawan. Pimpinan pada hotel tersebut berpendapat bahwa, cukup dengan gaji yang tinggi saja, maka karyawan akan selalu terangkat motivasinya dalam hal mereka bekerja.

Berdasarkan data absensi karyawan pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali terlihat bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan terhadap absensi perusahaan menunjukkan rata-rata tingkat absensi yaitu 3,72% di atas 3% yang dinyatakan kurang baik. Menurut Mudiarta, (2015) menyatakan rata-rata absensi 2%-3% per bulan masih dinyatakan baik, dan absensi lebih dari 3% menggambarkan kondisi disiplin kerja tidak baik yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja juga menurun.

Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah salah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang tentu memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. (Robbins & Judge 2013) mendefinisikan motivasi adalah Motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (*intensity*), arah perilaku (*direction*),

serta persistensi atau tingkat kegigihan (*persistence*) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan. (Siagian 2008) mengemukakan motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Maka dengan pengertian tersebut bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. (Samsudin 2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Pengertian Disiplin Kerja

Dalam rangka menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Hasibuan 2009) disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan pada seseorang tersebut..

Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian

besar para pegawai. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

Torang (2014) menyatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2014)

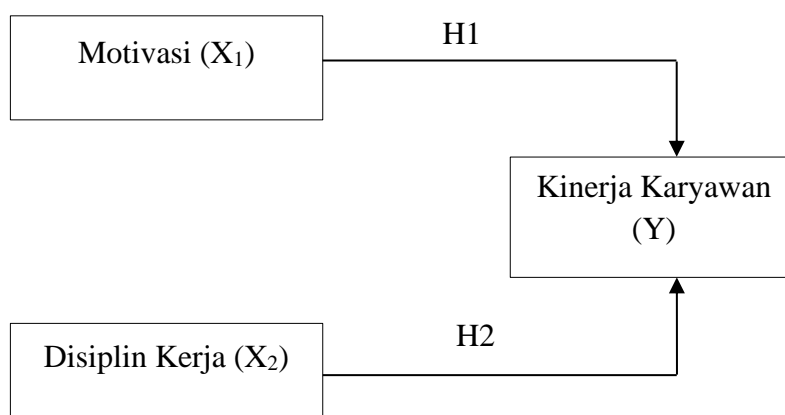
Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau perilaku nyata karyawan atas beban kerja yang diberikan perusahaan.

Kerangka Konseptual

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, bentuk dari sumber daya itu adalah tenaga kerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan sangat penting bagi peningkatan kerja karyawan. Salah satu bentuk upaya

meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan paparan diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



GAMBAR 1. KERANGKA KONSEPTUAL PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL AYUNG RESORT UBUD BALI

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teoritis dan kajian empiris maka dapat dipaparkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Penelitian kausal biasanya menggunakan metode eksperimen yaitu dengan mengendalikan *independent variable* yang akan mempengaruhi *dependent variable*

pada situasi yang telah direncanakan. Pada penelitian kali ini dirancang untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ayung Resort Bali. Penulis akan menggunakan dua buah eksperimen, yang masing-masing akan diukur dengan menggunakan kuesioner yang berbeda. Variabel Independen (variabel bebas) adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain, yang dapat disimbolkan dengan (X). Dalam penelitian yang dimaksud dengan variabel bebas adalah motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂). Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang dapat disimbolkan dengan (Y). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, indikator, dan item pertanyaan yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat. Variabel-variabel tersebut sebagai berikut: Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan dengan cara dokumentasi dan kuesioner. Untuk mengolah nilai kuesioner tersebut diberikan bobot atau skor untuk setiap jawaban responden dengan menggunakan 5 skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Ayung Resort Bali sejumlah 80 Karyawan. Data jumlah karyawan diperoleh dari *Human Resorce Department* The Hotel Ayung Resort Bali. Yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan di Hotel Ayung Resort Bali berjumlah 80 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *disproportional stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji Regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi da disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- α : Konstanta
- β_1 : Koefisien Regresi X_1
- β_2 : Koefisien Regresi X_2
- X_1 : Motivasi
- X_2 : Disiplin Kerja

e : Standar error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Ayung Resort adalah hotel gaya hidup mistis dan unik yang menakjubkan, terletak di hutan hujan tropis yang rimbun tak tersentuh. Terlibat dalam desa tradisional Bali dari Payangan Ubud, Ayung Resort mengelilingi setiap tamu dengan ketenangan spiritual dan langkah yang lembut Kehidupan Bali. Di sepanjang kawasan hutan hujan seluas 8 hektar yang tenang, berjalanlah sungai kecil Ayung yang paling suci di Bali. Diukir sepanjang bebatuan di jalur hotel sepanjang tepi sungai sepanjang 600 meter yang menghadap ke arahnya.

Ayung Resort, 250 Pengukir Batu Bali terbaik dengan susah payah bekerja, selama lebih dari 2 tahun, sampai kerajinan mitologi Hindu yang spektakuler, antara lain Ramayana dan Mahabharata. Ukiran batu ini menjadi peluang foto paling banyak dicari di hotel. Ayung Resort berjarak 45 kilometer dari Bandara Internasional Ngurah Rai, 40 kilometer dari Pantai Kuta dan 8 kilometer dari Pusat Ubud.

Dua mitologi teater dan tarian Jawa adalah Ramayana dan Mahabharata. Mereka adalah kisah-kisah moral, penuh dengan instruksi dan contoh bagaimana "Memimpin Hidup yang Baik". Mereka memuji kebenaran, kebijaksanaan dan ketekunan dari "Satriya" mulia atau "Kelas Prajurit" dan menekankannya kesetiaan, integritas dan kesetiaan persaudaraan. Di Ramayana, tokoh utamanya adalah Rama, isterinya Sita, dan saudaranya Laksmana. Anda akan menemukan bahwa alur cerita dari kedua mitologi Hindu ini terjalin di sepanjang Ayung Resort.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui penafsiran responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan

menghitung nilai korelasinya. Suatu instrumen akan dikatakan valid bila nilai korelasinya di atas 0,30. Tabel 1 menyajikan hasil uji validitas instrumen penelitian.

TABEL 1. HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,735	Valid
	X1.2	0,762	Valid
	X1.3	0,534	Valid
	X1.4	0,706	Valid
	X1.5	0,713	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,601	Valid
	X2.2	0,683	Valid
	X2.3	0,854	Valid
	X2.4	0,860	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,409	Valid
	Y2	0,631	Valid
	Y3	0,687	Valid
	Y4	0,673	Valid
	Y5	0,417	Valid
	Y6	0,625	Valid
	Y7	0,390	Valid
	Y8	0,679	Valid
	Y9	0,631	Valid

Terlihat pada Tabel 1 variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki *nilai pearson correlation* lebih dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji penafsiran responden mengenai butir-butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian

yang ditunjukkan dengan konsistensi akan jawaban yang diberikan. Uji ini dilakukan terhadap instrumen dengan koefisien *Cronbach's Alpha*, apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang dilakukan reliabel. Tabel 2 menyajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian sebagai berikut:

TABEL 2. HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha
Motivasi	0.724
Disiplin Kerja	0.751
Kinerja Karyawan	0.849

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi (variabel dependen atau variabel independen ataupun

keduanya) memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas residual data dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Residual data penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikansi atau koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05 (5 persen). Tabel 3 menyajikan hasil uji normalitas penelitian sebagai berikut:

TABEL 3. UJI NORMALITAS DATA
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Disiplin kerja	kinerja karyawan
N		80	80	80
Normal Parameters ^a	Mean	18.68	15.24	34.36
	Std. Deviation	2.422	2.279	4.436
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.094	.108
	Positive	.130	.094	.108
	Negative	-.078	-.094	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		1.160	.840	.967
Asymp. Sig. (2-tailed)		.136	.481	.307

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk ketiga variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi

antar variabel bebas. Adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variable	Tolerance	VIF
Motivasi (X ₁)	0,920	1,087
Disiplin Kerja (X ₂)	0,920	1,087

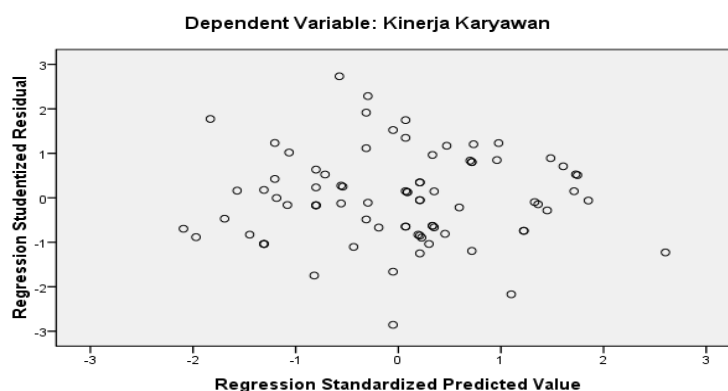
Hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam Tabel 4 menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari variabel Motivasi dan Disiplin Kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data atau bervariasinya data yang

diteliti. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau dalam kondisi homokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala tersebut adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada gambar *ScatterPlot*, dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y) prediksi Y sesungguhnya yang telah di *studentized*, (Gozali, 2001). Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut:

Scatterplot



GAMBAR 2 HASIL ANALISIS Uji HETEROSKEDASTISITAS

Berdasarkan gambar scatterplot di atas, dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik pada scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah titik nol sumbu Y. Sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) pada Kinerja karyawan (Y) di Hotel Ayung Resort Ubud Bali. Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social

Science) versi 22 menunjukkan hasil penelitian pada Tabel 5 berikut ini.

TABEL 5. HASIL UJI ANALISIS LINIER BERGANDA

Variabel Terikat	Variabel Bebas	B	β (Beta)	T _{hitung}	Sig. t
Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X1)	0,449	0,245	3,667	0,000
	Disiplin Kerja (X2)	1,408	0,723	10,823	0,000
R ²		= 0,683			
Konstanta		= 4,532			
Persamaan Regresi Y		= 4,532 + 0,449 X ₁ + 1,408 X ₂			
T _{tabel} (0,05 : 77)		= 1,665			

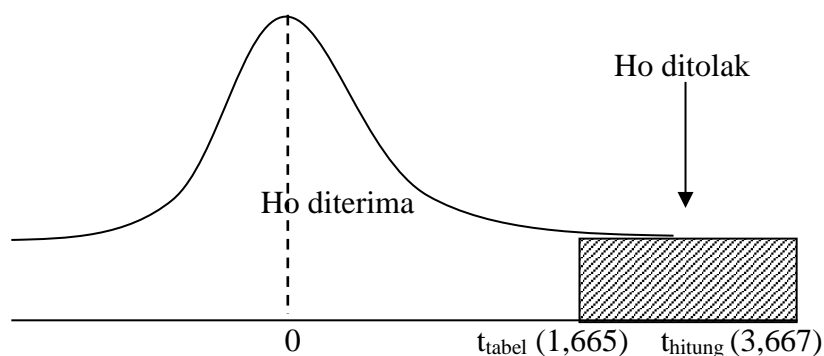
Berdasarkan Tabel 5, maka persamaan regresi linier bergandanya adalah.

$Y = 4,532 + 0,449 (X1) + 1,408 (X2)$
 Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta sebesar 4,532 mengandung arti jika variabel Motivasi dan Disiplin Kerja 0 (nol), maka Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 4,532.
2. $\beta_1 = 0,449$; berarti, variabel Motivasi memiliki hubungan positif pada Kinerja Karyawan. Artinya, jika variabel Motivasi (X1) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,449.
3. $\beta_2 = 1,408$; berarti variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan positif pada kinerja. Artinya, jika variabel Disiplin (X2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,408.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali.

Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali. Hal ini ditegaskan pada pengujian hipotesis pertama dengan rumus $H_0 =$ variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta $H_a =$ variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi $b_1X_1 : t_{hitung} = 3,667 > T_{tabel} (0,05 : 77) = 1,665$ dan $Sig.t = 0,000$ ($p < 0,05$). Ini menunjukkan H_0 ditolak dan diterima H_a serta berpengaruh signifikan antara motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini :

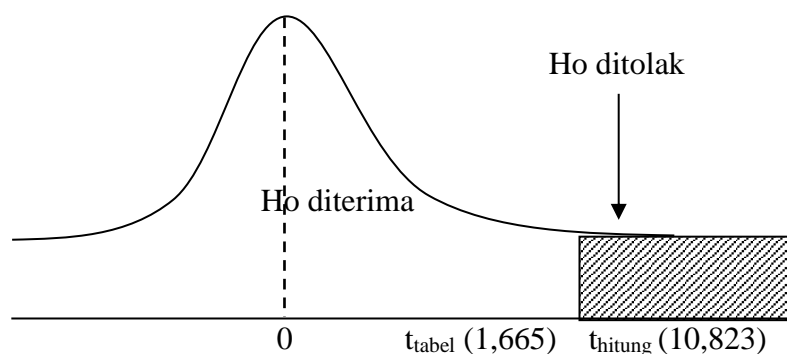


GAMBAR 3. KURVA DISTRIBUSI UJI T HIPOTESIS PENGARUH MOTIVASI (X_1) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Ayung Resort Ubud Bali.

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis pertama dengan rumus $H_0 =$ variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta $H_a =$ variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan,

menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi $b_2X_2 : t_{hitung} = 10,823 > T_{tabel} (0,05 : 77) = 1,665$ dan $Sig.t = 0,000 (p < 0,05)$. Ini menunjukkan H_0 ditolak dan diterima H_a serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 4 berikut ini :



GAMBAR 4 KURVA DISTRIBUSI UJI T HIPOTESIS PENGARUH DISIPLIN KERJA (X_2) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)

Besarnya Pengaruh Motivasi (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Ayung Resort Ubud Bali sebesar 68,3% terhadap kinerja karyawan pada hotel Ayung Resort Ubud Bali. Sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti pelatihan, lingkungan kerja, komunikasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Ayung Resort Ubud Bali, ini dapat dilihat pada koefisien regresi berganda b_1X_1 yang bernilai positif sebesar 0,449. Ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,449 satuan.
2. Disiplin Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Ayung Resort Ubud Bali, ini dapat dilihat pada koefisien regresi berganda b_2X_2 yang bernilai positif sebesar 1,408. Ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,408 satuan.
3. Kontribusi yang disumbangkan motivasi (X_1) dan disiplin kerja

(X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Ayung Resort Ubud Bali adalah sebesar 68,3 % sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut.

1. Pihak manajemen Hotel Ayung Resort Ubud Bali sebaiknya memberikan perhatian terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja karena secara bersama-sama kedua variabel tersebut mampu meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Ayung Resort Ubud Bali, hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu pihak manajemen Hotel Ayung Resort Ubud Bali diharapkan memperhatikan indikator motivasi seperti pemberian reward (prestasi kerja) kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2000). Analisis Regresi, Teori, Kasus, dan Solusi.: Yogyakarta BPFE
- Abraham H. Maslow dalam Robbins, 2011, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Anggraeni, Dewi, 2008. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hutama Karya Wilayah Semarang. Semarang : UNNES

-
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:PT. Rineka Cipta
- Frankel, J., wallen, N. 2008. How to Design and Evaluate Research. In Education. New York :McGraw-Higher Education
- Gozhali,H.Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Handoko, T,Hani. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan Melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta Bumi : Penerbit Diponegoro
- Hasibuan Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan keenam belas. : Jakarta PT. Bumi Aksara
- Hasibuan Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Badung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badung : PT.Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Mudiartha Utama, Wayan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : UPT Penerbit Universitas Udayana
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori dan Praktik, PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori dan Praktik, PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori dan Praktik, PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen P & Judge Timothy A. 2013*Organization Behavior Edition 15*. Pearson Education:New Jersey
-

Sumsudin, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia

Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Enambelas. Jakarta: Bumi Askara.

Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dsiplin Kerja Jakarta : Kencana

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Terry. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka cipta.

Torang, Syamsir. 2014. *Organsasi Dan Manajemen (Prilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi)*. Cetakan Kedua. CV Alfabeta. Bandung.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Cetakan Keenam. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Soekidjan.

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.