

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN HOTEL GOODRICH SUITES JAKARTA

Wendy Shelma Santika¹, Thyophoida W. S. Panjaitan^{2*}

^{1, 2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Darma Cendika
Jalan Dr. Ir. H. Soekarno 201, Surabaya

*Corresponding Author: thyophoidapanjaitan@gmail.com

ABSTRACT

The existence of hotels in Indonesia is increasing every year. In line with the increasing number of new hotels, the competition in the hotel industry is also getting tougher. Every hotel should be able to provide the best to the visitors. In an effort to realize this, it is very important to have employees who have good work productivity in an effort to achieve the goals set by the company. The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work motivation on work productivity of the employees of the Hotel Goodrich Suites Jakarta. The population of this study were all employees of Hotel Goodrich Suites Jakarta, totaling 60 people and all populations were taken as samples. So the sample is a saturated sample or census. Based on the results of data processing with SPSS, it was found that all statement items for each variable were declared valid and all variables used in the study were declared reliable. The results of the classic assumption test consisting of the normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test show that all of them fulfill. The multiple linear regression equation obtained is $Y = 6.795 + 0.211 X1 + 0.189 X2$. The Adjusted R Square value is 0.116 (11.6%), so it can be said that the contribution of work discipline and work motivation variables to work productivity for employees at the Goodrich Suites Hotel Jakarta is very low. Based on the results of the t test, it can be said that work discipline has a significant effect on the work productivity of Goodrich Suites Jakarta hotel employees, while work motivation has no effect on employee work productivity.

Keywords: *work discipline, work motivation, work productivity.*

ABSTRAK

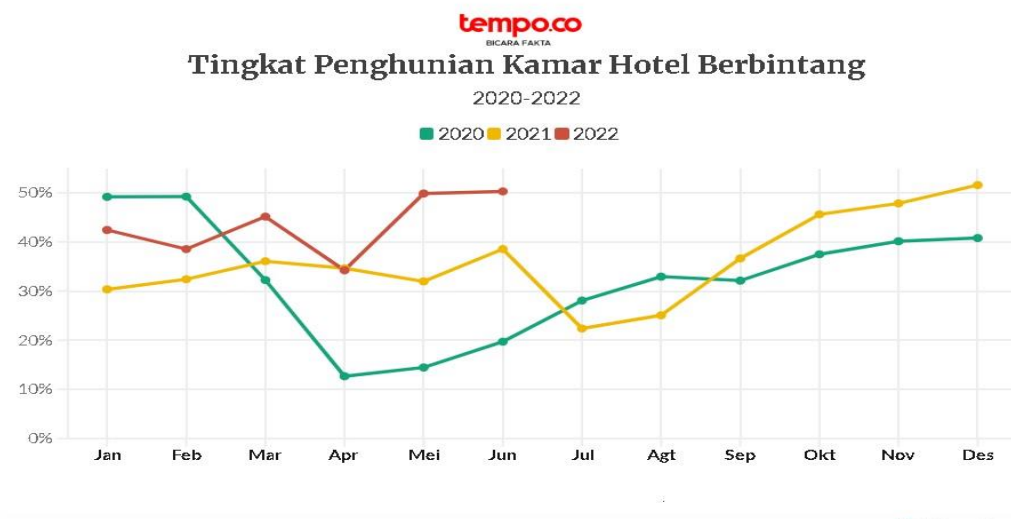
Keberadaan hotel di Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya. Sejalan dengan semakin banyaknya hotel baru maka semakin ketat juga persaingan yang ada pada industri hotel. Setiap hotel harus dapat memberikan yang terbaik kepada para pengunjung. Dalam upaya mewujudkan hal tersebut maka sangat penting memiliki karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang baik dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini

untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Hotel Goodrich Suites Jakarta. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Goodrich Suites Jakarta yang berjumlah 60 orang dan semua populasi diambil sebagai sampel. Jadi sampelnya merupakan sampel jenuh atau sensus. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan dari setiap variabel dinyatakan valid dan semua variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel. Hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua memenuhi. Adapun Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 6,795 + 0,211 X_1 + 0,189 X_2$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,116 (11,6%), sehingga dapat dikatakan kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Hotel Goodrich Suites Jakarta sangat rendah. Berdasarkan hasil uji t dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Goodrich Suites Jakarta, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Industri yang bergerak dalam usaha perhotelan di Indonesia dewasa ini mengalami perkembangan yang sangat pesat. Perkembangan yang terjadi pada suatu hotel dapat dilihat dari pertumbuhan tingkat hunian kamar, di mana data pertumbuhan tingkat hunian kamar pada hotel berbintang yang ada di Indonesia pada tahun 2020-2022 dapat dilihat pada Gambar 1.



Sumber: Javier, 2022

Gambar 1
Tingkat Hunian Kamar Hotel Berbintang di Indonesia Tahun 2020 - 2022

Dari Gambar 1 terlihat bahwa di Indonesia pada bulan Juni 2022 jumlah tingkat hunian kamar hotel berbintang sebesar 50,28%, di mana jumlah tersebut mengalami peningkatan sebesar 11,73% dibandingkan pada bulan Juni 2021.

Menurut Chaer (2020) dengan semakin meningkatnya jumlah hotel yang ada maka akan berdampak semakin meningkatnya persaingan yang terjadi pada industri perhotelan. Salah satu hotel yang juga menghadapi persaingan adalah Hotel Goodrich Suites Jakarta. Dalam upaya menghadapi persaingan yang ada, maka sangat penting bagi Hotel Goodrich Suites untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas kerja yang baik. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen hotel untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik dalam upaya menghasilkan sumber daya yang berkualitas, karena dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja baik maka dapat meningkatkan pertumbuhan hotel.

Menurut Lande et al. (2016) dalam Baiti et al. (2020) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari seorang karyawan yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Kemudian ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam bekerja yaitu kurang optimalnya memanfaatkan waktu dalam bekerja sehingga berdampak pada tidak dapatnya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta kehadiran kerja yang tidak tepat waktu. Tingkat disiplin karyawan yang rendah akan berdampak terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja hotel.

Santoso dan Ramadhan (2020) menyatakan disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, selain memperhatikan disiplin kerja, suatu perusahaan juga perlu memberikan motivasi kepada para karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun bentuk motivasi yang dapat diberikan seperti kompensasi yang adil, penghargaan, dan lain-lain.

Menurut Yohanson et al. (2022) terdapat beberapa permasalahan mengenai disiplin kerja antara lain datang terlambat dengan alasan jarak yang ditempuh jauh atau jalanan yang macet, karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melalui beberapa faktor. Menurut Gumelar (2017) terdapat 3 variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu kedisiplinan, motivasi kerja yang tinggi, dan penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*). Irawan et al. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Kuswibowo (2020) menyatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kemudian Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Kuswibowo (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan latar belakang dan adanya beberapa hasil penelitian yang tidak konsisten, maka dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Goodrich Suites Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Wau et al. (2021) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankan dan menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang telah dibuat. Sutrisno (2019) dalam Djaya (2021) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer dalam berkomunikasi dengan para karyawan dalam upaya merubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang ada.

Menurut Hasibuan (2016) dalam Mamanna et al. (2022) kedisiplinan adalah adanya kesadaran serta kesediaan dari setiap karyawan untuk selalu mentaati setiap peraturan dan norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki keterkaitan yang erat dengan setiap kegiatan manajemen di mana berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai suatu perusahaan dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien (Mamanna et al., 2022). Menurut Pratiwi (2018) terdapat beberapa jenis disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin preventif, merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mengikuti aturan yang berlaku sesuai dengan Undang-Undang.
- b. Disiplin korektif, merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan yang sudah ditetapkan.
- c. Disiplin waktu, merupakan disiplin yang mudah dilihat dan dikontrol baik dari pihak manajemen maupun masyarakat.
- d. Disiplin kerja, terdiri atas metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu, dan jumlah unit yang telah ditetapkan.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Pranitasari dan Khotimah (2021) antara lain:

- a. Mentaati peraturan waktu yang dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat sesuai aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Mentaati peraturan perusahaan yaitu peraturan tentang cara berpakaian, sikap, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Mentaati peraturan perilaku dalam bekerja yang dapat ditunjukkan dengan cara bekerja sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab, serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Mentaati peraturan perusahaan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai.

Motivasi Kerja

Sutrisno (2016) dalam Djaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Widodo (2015) dalam Ma'rif dan Chair (2020) menyatakan motivasi merupakan kekuatan yang berasal dari diri sendiri yang mendorong perilakunya untuk melakukan suatu kegiatan. Hasibuan (2010) dalam Kurniasari (2018) menyatakan tujuan dari motivasi kerja adalah:

- a. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- b. Untuk mendorong semangat kerja karyawan.
- c. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
- d. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Untuk meningkatkan hubungan kerja yang baik.
- f. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan .
- g. Untuk meningkatkan kreativitas karyawan.
- h. Untuk mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.
- i. Untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sanjaya (2018) terdapat beberapa bentuk motivasi kerja yang ada yaitu kompensasi dalam bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, serta kebijakan yang telah diambil dengan sengaja oleh pihak manajemen untuk mempengaruhi sikap karyawan. Adapun indikator motivasi kerja menurut George (2005) dalam Halim dan Andreani (2017) adalah:

1. Perilaku Karyawan, cara karyawan memilih berperilaku dalam bekerja di perusahaan. Apabila karyawan berperilaku baik menandakan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.
2. Usaha Karyawan, semakin karyawan bekerja keras dalam melakukan usaha maka menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja.
3. Kegigihan Karyawan, karyawan mempunyai keinginan untuk mau terus belajar walaupun ada rintangan dan masalah. Semakin tinggi kegigihan karyawan menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Produktivitas Kerja

Manullang dan Munthe (2013) dalam Ernawati (2017) menyatakan produktivitas kerja adalah sikap semangat yang dimiliki seseorang untuk bekerja keras dan ingin melakukan perbaikan. Hafid et al. (2018) menyatakan produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi suatu barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Sedarmayanti (2012) dalam Ernawati (2017) menyatakan terdapat beberapa sumber dalam produktivitas kerja yaitu:

- a. Penggunaan pikiran, dalam upaya memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan cara kerja yang mudah.
- b. Penggunaan tenaga fisik atau jasmani, dalam mengerjakan suatu hal untuk memperoleh hasil dengan jumlah yang banyak dan mutu yang baik.
- c. Penggunaan waktu yang tepat, dalam mengerjakan suatu hal membutuhkan waktu yang cepat.
- d. Penggunaan ruangan, menggunakan ruang dengan luas yang wajar.
- e. Penggunaan bahan dan uang, dalam menggunakan bahan dan uang tidak terlalu banyak sehingga bisa berhemat.

Indikator produktivitas kerja menurut Hafid (2018) adalah sebagai berikut:

- a. Keteladanan pemimpin, memberikan teladan kepada karyawan merupakan salah satu cara memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi.
- b. Lingkungan kerja, dengan adanya lingkungan yang baik maka membuat karyawan lebih senang dan berkonsentrasi dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pada karyawan.

- c. Kemampuan, merupakan bakat yang dimiliki oleh seseorang secara sengaja atau natural untuk melakukan tugas tertentu dengan sebaik-baiknya.

Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini ada 2 hipotesis yang akan diujikan, yaitu:

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan dibagi menjadi 2, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Goodrich Suites Jakarta yang berjumlah 60 karyawan, dan semua populasi digunakan sebagai sampel maka sampel dikatakan sampel jenuh. Metode dan teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas
Ghozali (2018: 51) menyatakan uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya yaitu $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan signifikan $< 0,05$).
2. Uji Reliabilitas
Menurut Ghozali (2018: 45) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah apabila *nilai Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
Untuk menguji data normal atau tidaknya menggunakan *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dinyatakan berdistribusi normal apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
 - b. Uji Multikolinearitas
Ghozali (2018: 107) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya korelasi antar variabel independen dalam regresi. Cara mendeteksi multikolinearitas dapat melihat nilai *tolerance* dan *varian inflation factor (VIF)* dengan kriteria jika nilai $VIF < 10$ maka data tersebut tidak terdapat multikolinearitas.
 - c. Uji Heteroskedastisitas
Ghozali (2018: 135) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk melakukan uji digunakan *Rank Spearman test* yaitu mengolerasikan variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Cara mengetahui adanya gejala adanya heteroskedastisitas yaitu apabila data terdapat pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit maka data dapat dikatakan mengalami heteroskedastisitas.

d. Regresi Linear Berganda

Regresi merupakan uji yang digunakan untuk memeriksa hubungan antara semua variabel. Rumus melihat persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas berkorelasi dengan variabel terikat terbatas. Interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017: 257) terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 - 0599	Sedang
0,60 – 0,7999	Kuat
0,80 – 1,000	Sedang kuat

Sumber : Sugiyono (2017: 57)

f. Uji t

Sugiyono (2018: 223) menyatakan uji t merupakan uji hipotesis parsial yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil dari uji t dilihat dari nilai t tabel terhadap t hitung serta tingkat signifikannya. Indikator yang membandingkan t tabel dengan t hitung dengan signifikansi 0,05 yaitu:

- Apabila t hitung > t tabel dan nilai sig. < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila t hitung ≤ t tabel dan nilai sig. ≥ (0,05), maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengolahan data dengan program SPSS untuk uji validitas seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Sig
Disiplin (X2)	X2.1	0,800	0,000
	X2.2	0,728	0,000
	X2.3	0,757	0,000
	X2.4	0,804	0,000

Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,875	0,000
	X3.2	0,860	0,000
	X3.3	0,871	0,000
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,866	0,000
	Y1.2	0,818	0,000
	Y1.3	0,761	0,000

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai signifikansi $< 0,05$.

Hasil uji reliabilitas seperti terlihat pada Tabel 3, di mana diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

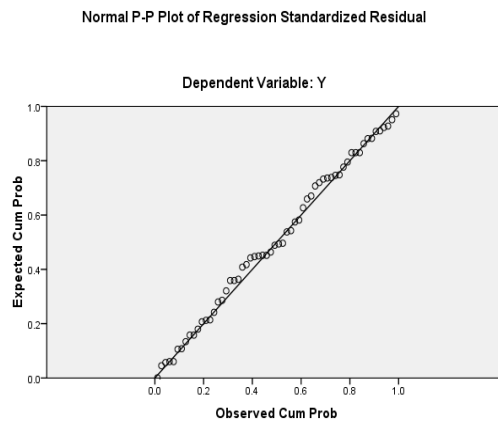
Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Disiplin (X2)	0,806
Motivasi Kerja (X3)	0,852
Produktivitas Kerja (Y)	0,833

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas seperti terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2
Uji Normalitas

Data pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar pada sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas ditentukan oleh nilai *tolerance* dan *VIF* yang dapat dilihat pada Tabel 4.

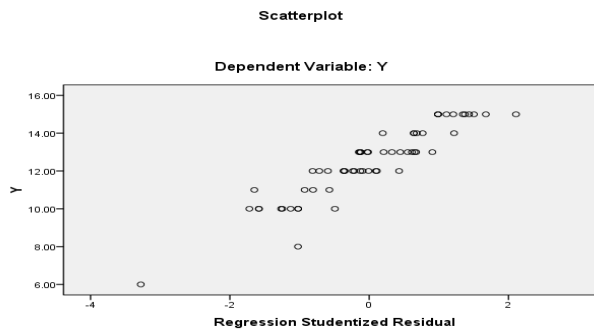
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin (X2)	0,981	1,019
Motivasi Kerja (X3)	0,981	1,019

Data hasil uji multikolinieritas seperti terlihat pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10,00. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak mengalami multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas seperti terlihat pada Gambar 3.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penyebaran *plot* terletak di bagian bawah dan atas angka 0 pada sumbu Y. *Plot* yang tidak membentuk pola yang jelas ini dapat memberikan hasil bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda seperti terlihat pada Tabel 5. Dari hasil analisis linear berganda pada Tabel 5 dapat dibuat persamaan model regresi sebagai berikut: $Y = 6,795 + 0,211 X_1 + 0,189 X_2$

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std Error	Beta
	Constant	6,795	1,826	
1	Disiplin Kerja (X1)	0,211	0,092	0,282
2	Motivasi Kerja (X2)	0,189	0,105	0,222

a Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) seperti terlihat pada Tabel 6. Data yang ada di Tabel 6 menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,116, yang berarti bahwa variabel independen yaitu disiplin (X1), dan motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi sangat rendah kepada produktivitas kerja (Y) yaitu hanya sebesar 0,116 (11,6%). Sedangkan sisanya sebesar 0,884 (88,4%) berasal dari kontribusi variabel lain.

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the estimate</i>
1	0,383	0,146	0,116	1,80213

Uji t

Uji t dilakukan dengan melihat nilai t hitung dan tingkat signifikansinya. Hasil uji t seperti terlihat pada Tabel 7. Data hasil uji t pada Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi X1 sebesar $0,026 < 0,05$ yang berarti variabel X1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y. Kemudian pada Tabel 7 juga nampak nilai signifikansi X2 sebesar $0,077 > 0,05$ yang berarti variabel X2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 7
Hasil Uji t

	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	3.720	.000
	X1	2.284	.026
	X2	1.799	.077

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji t pada Tabel 7 menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,283 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Goodrich Suites Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kuswibowo (2020) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan sangat penting memiliki karyawan yang memiliki disiplin bekerja dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Tidak terkecuali pada Hotel Goodrich Suites Jakarta, di mana apabila karyawan yang ada pada Hotel Goodrich Suites tidak memiliki disiplin dalam melaksanakan

pekerjaannya maka akan sulit bagi manajemen hotel dalam upaya memperoleh hasil yang optimal.

Dengan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan yang ada pada Hotel Goodrich Suites, maka diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja dari para karyawannya dalam melayani setiap konsumen yang menginap di hotel. Dengan semakin meningkatnya disiplin kerja dari para karyawan maka diharapkan akan efektif dan efisien karyawan dalam bekerja, misalnya dengan karyawan bagian *housekeeping* datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang berlaku di hotel maka pihak hotel akan dapat menyediakan kamar yang siap untuk dijual serta kerapian dan kebersihan kamar akan tetap terjaga karena tidak perlu terburu-buru dalam menyiapkan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari data pada Tabel 7 diperoleh nilai t hitung sebesar 1,799 dengan nilai signifikansi sebesar 0,077, yang berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Goodrich Suites Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Goodrich Suites. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Goodrich Suites.

SARAN

Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dari setiap karyawan Hotel Goodrich Suites yang ada, maka pihak manajemen hotel menerapkan ketentuan dan kebijakan bagi setiap karyawan untuk mentaati setiap peraturan yang berlaku, misalnya kebijakan terhadap jam kehadiran, di mana apabila karyawan terlambat akan ada sanksi seperti memberlakukan pemotongan uang kehadiran.

Pihak manajemen dari Hotel Goodrich Suites Jakarta juga harus secara terus-menerus secara berkesinambungan memberikan motivasi kepada seluruh karyawannya dalam upaya timbulnya motivasi kerja dalam diri setiap karyawan dari Hotel Goodrich Suites Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Baiti, K. N., Djumali, dan E. Kustiyah. 2020. Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*. Vol. 4, No. 1. pp. 69-87.
- Chaer, V. P. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Merlynn Park. *Skripsi*. Universitas Negeri Jakarta. Jakarta.

- Djaya, S. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 26, No. 1. Pp. 72-84.
- Ernawati, K. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun*. Skripsi. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun. Madiun.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gumelar, A. C. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Penerapan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Jawa Pos Radar Kediri*. Skripsi. Universitas Nusantara PGRI Kediri. Kediri.
- Hafid, A. P. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
- Hafid, A. P., M. A. Pasigai., dan M. N. Rasyid. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 2. pp. 70-79.
- Halim, J. dan F. Andreani. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *Agora*, Vol. 5, No. 1.
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Vol. 5, No. 1, pp. 16-23.
- Irawan, D., G. Kusjono., dan Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*. Vol. 1, No. 3, pp. 176-185.
- Javier, Faisal. 2022. Tingkat Hunian Kamar Hotel Bintang Februari 2022 Masih dalam Tren Menurun Secara Bulanan. <https://data.tempo.co/data/1389/tingkat-hunian-kamar-hotel-bintang-februari-2022-masih-dalam-tren-menurun-secara-bulanan>. Diunduh 27 Agustus 2022, pukul 20.36.
- Kurniasari, R. 2018. Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 2, No. 1, pp. 32-39.
- Kuswibowo, C. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin. Universitas Muhammadiyah Tangerang, Vol. 2.

- Mamanna, G. I., T. Bernhard, dan T. S. Regina. 2022, Analisis Pengaruh Mood, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa, *Jurnal EMBA*, Vol. 10, No. 4, pp. 1728-1742.
- Ma'rif dan U. Chair. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal Brand*. Vol. 2, No. 1, pp. 99-108.
- Pranitasari, D. dan K. Khotimah. 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 18, No. 1, pp. 22-38.
- Pratiwi, E. A. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo*. Skripsi. STIKES Bhakti husada Mulia Madiun. Madiun.
- Sanjaya, R. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Lampung.
- Santoso, A. B. dan N. K. Ramadhan. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No. 1, pp. 60-71.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wau, J., S. Waoma, dan F. T. Fau. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 4, No. 2, pp. 203-212.
- Yohanson, A. K., L. Hakim., dan Y. Wijaya. 2022. Kinerja Karyawan Hotel POP Bandar Lampung Dilihat Dari Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja. *Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 14, No. 2, pp. 111-122.