

# PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL PATRA JASA BALI RESORT & VILLAS

I Gede Oka Putra Sentana<sup>1</sup> & I Gst Ngr Widyatmaja<sup>2</sup>

## Abstract

Performance is working result which has strong correlation with organization strategic goal, consumer satisfaction and it will give contribution on economic. Some factors that affect performance are discipline and work motivation. Based on the data obtained in period of 2014-2015 the employee discipline violation in the Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas was increasing and their performance was decreasing.

This study aims to find out the effect of discipline and motivation simultaneously and partially toward employee performance and which variable has dominant affect on employee performance at Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas.

Data analysis technique consist of validity test, reliability, multiple linear regression,  $F_{test}$ ,  $t_{test}$ , correlation and determination. The result shows that discipline and work motivation simultanously have significant and positive effect toward employee performance at Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas. Based on  $F_{calculate}$  (159.410) >  $F_{table}$  (3.06) by using significant level of 0.05. Discipline (X1) partially has positive and also significant affect toward employee performance (Y) with  $t_{calculate}$  4.677 >  $t_{table}$  1.976. Work motivation (X2) partially has positive and significant effect toward performance (Y) with  $t_{calculate}$  8.823 >  $t_{table}$  1.976. Base on  $t_{test}$  with significant level 5 %, work motivation gives bigges effect on the performance compare to discipline.

**Keywords** : *Discipline, work Motivation, performance*

<sup>1</sup>I Gede Oka Putra Sentana : Dosen Fakultas Pariwisata Unud Bali

<sup>2</sup>I Gst Ngr Widyatmaja : Dosen Fakultas Pariwisata Unud Bali, Email : Widyatmaja\_ngurah@yahoo.com

## PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan pariwisata di Bali menuntut perkembangan sarana akomodasi yang terus berkembang. Penyediaan fasilitas-fasilitas tersebut merupakan sebuah tujuan untuk mendukung pariwisata dan para wisatawan yang datang. Penyediaan sarana akomodasi pariwisata (hotel) merupakan prioritas untuk menyokong pembangunan pariwisata di Bali. Menurut data BPS Bali tahun 2015, pertumbuhan akomodasi pariwisata yaitu hotel mengalami peningkatan pertumbuhan yang sangat pesat, pertumbuhan jumlah hotel pada tahun 2015 sebanyak 249 yang tersebar di seluruh Kabupaten dan Kota di Bali. Hotel - hotel tersebut meliputi kelas hotel bintang, hotel melati, pondok wisata, dan kondominium. Dari data tersebut konsentrasi lokasi pertumbuhan hotel berada di wilayah Bali selatan yaitu di Kabupaten Badung, Kabupaten Gianyar dan Kota Denpasar.

Salah satu hotel yang ikut berperan dalam pembangunan pariwisata di Bali adalah Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas ( Hotel Patra Jasa). Hotel ini terletak di Jalan Ir. H. Juanda South Kuta Beach Bali – Indonesia yang merupakan Hotel bintang 5 pertama yang ada di Bali. Hotel Patra Jasa memiliki *target market* wisatawan Cina, wisatawan Australia, dan karyawan Pertamina. Hotel Patra Jasa juga merupakan salah satu hotel yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dimana jumlah keseluruhan karyawan di Hotel Patra Jasa berjumlah 305 orang karyawan, maka akan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas sehingga dapat memuaskan tamu yang ada di hotel.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah mencari cara yang terbaik yang harus ditempuh agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab

melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan yang berbeda beda, sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2005 : 67), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realiti. Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas masih perlu ditingkatkan lagi. Hal ini diakibatkan karena masih banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Pelanggaran kedisiplinan disini meliputi : karyawan yang datang terlambat, tidak mentaati peraturan perusahaan seperti menggunakan waktu istirahat yang lebih dari 1 jam, dan pelanggaran - pelanggaran lainnya, sehingga hal ini sudah tidak sesuai dengan SOP (*Standard Operational Procedure*) yang ada di Hotel Patra Jasa Bali yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan. Selain itu dari hasil evaluasi kinerja yang diadakan oleh *Human Resources Departement* (HRD) Patra Jasa Bali Resort & Villas juga menunjukkan kinerja karyawan menurun. Ini dapat dilihat pada persentase penilaian kinerja pada kategori sangat baik mengalami penurunan setiap tahunnya dari 63% di tahun 2012 menjadi 25% di tahun 2014. Masalah tersebut harus benar - benar diperhatikan oleh pihak manajemen karena menyangkut kelangsungan hidup perusahaan karena pada dasarnya modal terbesar yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu karyawan

yang berada di dalam perusahaan sebagai penggerak utama dari sumber daya lainnya. Selain itu faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bali resort & Villas adalah usia, dimana usia karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan karena dengan memiliki usia yang masih muda akan termotivasi untuk mengembangkan karirnya dan memiliki semangat kerja yang tinggi, sedangkan karyawan yang memiliki usia yang sudah terbilang tua akan menyebabkan kurangnya motivasi untuk meniti karir sehingga terkesan sudah nyaman berada diposisinya sekarang. Jumlah tertinggi usia karyawan yang ada di Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas adalah usia dari 40 tahun keatas dengan persentase 49 persen, ini berarti bahwa setengah dari karyawan yang ada merupakan karyawan dengan usia yang sudah terbilang tua. Karyawan dengan usia ini biasanya harus ditangani dengan tepat agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai karena pada usia ini karyawan tidak begitu memikirkan untuk meniti karir melainkan sudah nyaman atas posisinya sekarang. Faktor yang menjadi pertimbangannya yaitu bagaimana caranya untuk memberikan motivasi kepada karyawannya agar kinerja yang diharapkan bisa meningkat.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Adanya motivasi yang tepat kepada karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena diyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan – kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Karyawan yang

memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya. Terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggungjawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Mengacu pada permasalahan yang ada maka tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Patra Jasa Bali Resort & Villas secara simultan dan parsial
2. Untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Tinjauan tentang disiplin**

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya, sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu :Singodimedjo (dalam Sutrisno 2009: 86) mengatakan “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.Hasibuan (2006 : 193) bahwa :Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam

menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

### **Tinjauan tentang motivasi**

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh kepada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor yaitu : (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Adapun pengertian tentang motivasi menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2006 :141) , "motivasi yaitu suatu rangsangan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai". Robert A. Baron (dalam Wibowo, 2011 : 379) menyebutkan bahwa "motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan"

Menurut Lawler (dalam Wijono, 2010 : 20) menyatakan "motivasi sebagai perilaku yang dikontrol oleh pengontrolan pusat manusia yang mengarahkan individu untuk mencapai suatu tujuan". Berdasarkan pendapat dari para ahli yang menyebutkan tentang definisi motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri sendiri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Jadi

motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena berkaitan dengan kemauan karyawan untuk bekerja.

### **Tinjauan tentang Kinerja**

Armstrong dan Baron ( dalam Wibowo, 2011 : 2 ) mengemukakan definisi kinerja yaitu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Mangkunegara (2005 : 67) memandang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menganjurkan sudut pandang yang prospektif. Terdapat tujuh indikator kinerja menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson ( dalam Wibowo, 2011 : 102 ) antara lain :

1. Tujuan  
Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Maka dari itu tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.
2. Standar  
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal.
3. Umpan balik  
Merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau sarana

Merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi  
Kompetensi merupakan ke mampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motif  
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang  
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

### Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan tentatif yang merupakan dugaan atau anggapan dasar dan kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Adapun Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Ho : Tidak ada pengaruh antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Ha : Ada pengaruh antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas dan membatasi ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini, maka definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dimaksud adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian karyawan yang ada di Patra Jasa Bali Resort & Villas dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku di perusahaan di mana disiplin kerja dinyatakan sebagai variabel bebas (Variabel  $X_1$ )

#### b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau rangsangan yang timbul dari setiap karyawan yang ada di hotel Patra Jasa Bali seperti bekerja dengan giat untuk mencapai tujuannya yang mana dinyatakan sebagai variabel bebas (Variabel  $X_2$ )

#### c. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan dari karyawan yang nantinya mampu memenuhi tujuan Hotel Patra Jasa Bali dan memberikan kontribusi pada ekonomi yang dinyatakan sebagai variabel terikat (Variabel Y).

Untuk lebih jelasnya, konsep, variabel, indikator, dan sub indikator pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bali dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1  
Variabel Disiplin (Variabel  $X_1$ )

Referensi / Sumber	Variabel	Indikator	Sub Indikator
Singodimejo (dalam Sutrisno)	Disiplin Kerja (Variabel $X_1$ )	1. Taat terhadap aturan waktu	a. Jam masuk b. Jam kerja

2009:94)		c. Jam pulang d. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu e. Tidak pernah mangkir
	2. Taat terhadap peraturan perusahaan	a. Cara berpakaian b. Bertingkah laku baik c. Tidak melanggar peraturan perusahaan
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerja	a. Melakukan pekerjaan sesuai <i>job desk</i> b. Mempunyai Sikap profesionalisme c. Mampu bekerjasama d. Bertanggungjawab terhadap pekerjaan
	4. Taat terhadap peraturan perusahaan lainnya	a. Taat membayar pajak b. Turut bertanggungjawab untuk kemajuan perusahaan c. Mengikuti SOP perusahaan

Sumber : Singodimenjo (dalam sutrisno 2009:94).

Tabel 3.2  
Variabel Motivasi Kerja (Variabel X2)

Referensi / Sumber	Variabel	Indikator	Sub Indikator
Teori motivasi Frederick Herzberg (dalam Hasibuan, 2006 : 157)	Motivasi Kerja (Variabel X2)	1. <i>Maintenance</i> Faktor (Faktor ekstrinsik)	a. Gaji atau upah b. Kondisi pekerjaan c. Kesehatan dan keselamatan kerja d. Kualitas supervisor e. Hubungan antar pribadi f. Kebijakan perusahaan g. Usaha untuk maju
		2. <i>Motivation</i> Faktor (Faktor intrinsik)	a. Prestasi b. Tanggung jawab c. Pekerjaan itu sendiri d. Pengembangan e. Pengakuan f. Pelatihan g. Ketekunan h. Penghargaan

Sumber : Frederick Herzberg (dalam Hasibuan, 2006 : 157).

Tabel 3.3  
Variabel Kinerja (Variabel terikat Y)

Referensi / Sumber	Variabel	Indikator	Sub Indikator
Sastrohadiwiryono, 2003 : 33	Kinerja	1. Kesetiaan	a. Pengabdian b. Melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesadaran
		2. Prestasi Kerja	a. Keterampilan b. Pengalaman c. Kesungguhan
		3. Tanggung jawab	a. Kesanggupan b. Berani mengambil resiko
		4. Ketaatan	a. Mentaati ketetapan b. Mentaati peraturan perusahaan
		5. Kejujuran	a. Ketulusan b. Tidak menyalahgunakan wewenang
		6. Kerjasama	a. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja b. Menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang ditetapkan
		7. Prakarsa	a. Mampu mengambil keputusan b. Bisa mengambil suatu tindakan

Sumber : Sastrohadiwiryono, 2003 : 33.

### Jenis dan Sumber data

Dalam penelitian ini seperti jumlah karyawan di Patra Jasa Bali Resort & Villas.

### Jenis Data

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif  
Data yang tidak bernilai numerik atau tidak bernilai angka angka. Dalam penelitian ini meliputi sejarah hotel, tugas dan tanggungjawab tiap departemen di Patra Jasa Bali Resort & Villas.
2. Data Kuantitatif  
Data kuantitatif, yaitu penelitian yang data - datanya berupa angka-angka / data - data yang diangkakan.

### Sumber data

Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, antara lain sebagai berikut :

1. Data Primer  
Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber primer yaitu informasi dari tangan pertama atau pihak yang terkait dengan penelitian (Wardiyana, 2010). Data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas.

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen yang ada dalam perusahaan terutama meliputi data jumlah karyawan, struktur organisasi, dan sebagainya yang terkait dengan variabel penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan. Larry Cristense (dalam Sugiyono 2014 : 235)

#### 2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipasi/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Creswell (dalam Sugiyono 2014 : 230) . Kuesioner dalam penelitian ini memakai skala likert empat tingkat, diberikan kepada beberapa karyawan yang menjadi sampel di Patra Jasa Bali Resort & Villas. Kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari jawaban alternatif tersebut.

Untuk mempermudah responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut :

Tabel 3.4

Skala penilaian kuesioner pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Patra Jasa Bali

No	kriteria tanggapan	Skor	Kategori nilai
1	Sangat tidak setuju	1	0,75 – 1,51
2	Tidak setuju	2	1,62 – 2,35
3	Setuju	3	2,46 – 3,15
4	Sangat setuju	4	3.26 – 4,00

Dengan perhitungan selisih nilai atau kategori nilai adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} = \text{interval}$$
$$\frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

## 3. Studi Pustaka

Teknik ini merupakan kegiatan mengumpulkan data-data sekunder yang berupa dokumen-dokumen yang berisi informasi yang dapat mendukung tercapainya hasil penelitian ini. Adapun dokumen-dokumen yang digunakan adalah berdasarkan rekomendasi dari informan, seperti dokumen profil, sejarah dan yang lainnya.

### Teknik Penentuan Sampel

#### Populasi dan sampel

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Patra Jasa Bali Resort & Villas. Pada penelitian ini sampel yang dipakai adalah 50% dari karyawan yang berjumlah 305 orang karyawan maka mendapat hasil 153 responden.

Dasar pertimbangan peneliti menggunakan 50% karena merupakan paling ideal dan paling sederhana perhitungannya dibandingkan yang lainnya yang diuraikan diatas. Selanjutnya responden dipilih menggunakan *random sampling* yaitu pemilihan secara acak sampai kuota terpenuhi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dalam penelitian ini dapat dikatakan valid jika nilai koefisien korelasinya  $\geq 0.30$ . untuk lebih jelasnya hasil uji validitas bisa dilihat pada Tabel 4.1 berikut :



Tabel 4.1  
Hasil Uji Validitas Instrument

No	Variabel	Item Per nyataan	Koefisien korelasi	Keterangan
1	Disiplin	X1.1	0.558	Valid
		X1.2	0.672	Valid
		X1.3	0.533	Valid
		X1.4	0.712	Valid
		X1.5	0.766	Valid
		X1.6	0.775	Valid
		X1.7	0.749	Valid
		X1.8	0.731	Valid
		X1.9	0.779	Valid
		X1.10	0.658	Valid
		X1.11	0.720	Valid
		X1.12	0.744	Valid
		X1.13	0.621	Valid
		X1.14	0.660	Valid
		X1.15	0.710	Valid
2	Motivasi Kerja	X2.1	0.609	Valid
		X2.2	0.362	Valid
		X2.3	0.666	Valid
		X2.4	0.691	Valid
		X2.5	0.443	Valid
		X2.6	0.582	Valid
		X2.7	0.819	Valid
		X2.8	0.803	Valid
		X2.9	0.890	Valid
		X2.10	0.669	Valid
		X2.11	0.803	Valid
		X2.12	0.610	Valid
		X2.13	0.661	Valid
		X2.14	0.787	Valid
		X2.15	0.705	Valid
3	Kinerja Karyawan	Y1	0.771	Valid
		Y2	0.739	Valid
		Y3	0.852	Valid
		Y4	0.777	Valid
		Y5	0.747	Valid
		Y6	0.852	Valid
		Y7	0.734	Valid
		Y8	0.912	Valid
		Y9	0.927	Valid
		Y10	0.838	Valid
		Y11	0.765	Valid
		Y12	0.728	Valid
		Y13	0.904	Valid
		Y14	0.732	Valid
		Y15	0.603	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen dalam penelitian ini valid karena nilai koefisien korelasinya diatas 0.30 sehingga layak digunakan untuk mengukur.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono 2014 : 203, intrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan

menghasilkan data yang sama. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* >0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

N o	Variabel	r <i>alpha</i> hitung	r <i>alpha</i> tabel	Keterangan
1	Disiplin	0.923	0.60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.915	0.60	Reliabel
3	Kinerja	0.955	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen adalah reliabel karena  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  yang dapat dilihat pada tabel diatas sehingga dapat dipakai untuk melakukan penelitian dan menguji hipotesis pengujian.

### Deskripsi Variabel Penelitian

Pendeskripsian tanggapan responden mengenai variabel – variabel dalam penelitian dilakukan dengan penggolongan rata – rata skor jawaban responden pada skala pengukuran yang telah ditetapkan. Selanjutnya kategori diformulasikan kedalam suatu *interval range* yang diperoleh dari nilai batas tertinggi dikurangi nilai batas terendah lalu dibagi dengan total nilai yang digunakan.  $((4-1): 4 = 0.75)$ . Jadi, criteria pengukurannya adalah sebagai berikut :

1. 1,00 – 1,75 = Sangat Buruk
2. 1,76 – 2,51 = Buruk
3. 2,52 – 3,27 = Baik
4. 3,28 – 4,00 = Sangat Baik

### Variabel Disiplin

Variabel disiplin disimbulkan dengan X1, diukur dengan menggunakan 15 butir pertanyaan yang ditanggapi dengan skala *likert* 4 tingkat. Adapun tanggapan responden bisa dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3  
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin (X1)

No	pertanyaan	Jawaban Responden				Rata - Rata	Kriteria
		1	2	3	4		
1	Saya memulai pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0	40	72	41	2,48	Buruk
2	Saya bekerja sesuai waktu yang di tentukan	0	18	95	40	3,03	Baik
3	Saya mengakhiri pekerjaan sesuai dengan jam yang ditentukan	1	27	90	35	2,87	Baik
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	27	80	46	2,93	Baik
5	Saya tidak pernah mangkir pada saat jam kerja	0	21	71	61	3,05	Baik
6	<i>uniform</i> yang digunakan sudah sesuai dengan <i>standard</i> yang di tentukan perusahaan	0	8	64	77	3,29	Sangat Baik
7	Saya mampu menjaga sikap dan tingkah laku dilingkungan perusahaan	0	4	76	73	3,33	Sangat Baik
8	Saya tidak pernah melanggar ketentuan dan peraturan perusahaan yang lainnya	0	3	81	69	3,31	Sangat Baik
9	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>job desk</i> yang diberikan	0	3	86	84	3,27	Baik
10	Saya selalu bekerja secara professional demi tercapainya disiplin kerja	0	3	83	67	3,33	Sangat Baik
11	Saya mampu menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan yang lain	0	3	87	63	3,30	Sangat Baik
12	Saya mempunyai rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan	0	3	78	72	3,37	Sangat Baik
13	Saya selalu taat dalam hal membayar pajak	0	3	75	75	3,38	Sangat Baik

14	Saya turut bertanggungjawab untuk kemajuan perusahaan	0	2	78	73	3,36	Baik
15	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP ( <i>standard operational procedure</i> ) yang ada di perusahaan	0	4	75	74	3,37	Sangat baik
Jumlah						3,27	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut diatas bisa diketahui persepsi responden untuk variabel disiplin memiliki rata – rata sebesar 3,27 dan masuk dalam kategori Baik. Nilai rata – rata tertinggi jawaban responden yaitu pada poin pertanyaan “karyawan selalu taat dalam hal membayar pajak” dengan nilai rata – rata sebesar 3,38 dan masuk dalam kategori Sangat Baik, sedangkan nilai rata – rata terendah pada variabel disiplin yaitu pada poin pertanyaan “karyawan memulai pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan” dengan rata – rata nilai 2,48 atau masuk dalam kategori Buruk. Hasil ini berkaitan dengan data pendukung yang terdapat dilatar belakang penelitian yang mana terjadi

penurunan disiplin karyawan yang ada di Hotel Patra Jasa Bali seperti datang terlambat, menggunakan jam istirahat yang tidak sesuai dengan SOP yang di tentukan. Maka dari itu pihak Hotel hendaknya mencari solusi untuk masalah ini agar disiplin bisa di tingkatkan lagi, dan pelanggaran kedisiplinan bisa diturunkan.

#### Variabel Motivasi Kerja

Variabel disiplin disimbulkan dengan X2, diukur dengan menggunakan 15 butir pertanyaan yang ditanggapi dengan skala *likert* 4 tingkat. Adapun tanggapan responden bisa dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4  
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi kerja (X2)

No	pertanyaan	Jawaban Responden				Rata - Rata	Kriteria
		1	2	3	4		
1	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan	1	5	99	48	3,17	Baik
2	Perusahaan sudah menyediakan makanan dan tempat yang layak bagi karyawan	0	3	102	48	3,19	Baik
3	Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan yang baik bagi karyawan	0	2	94	57	3,25	Baik
4	Atasan atau <i>supervisor</i> dapat memotivasi karyawan	0	3	97	53	3,24	Baik
5	Terjalannya hubungan yang harmonis antar pegawai dapat memotivasi karyawan	0	2	76	75	3,38	Sangat Baik
6	Kebijakan yang ada diperusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja	0	6	74	73	3,37	Sangat Baik
7	Karyawan harus memiliki motivasi untuk kemajuan dirinya sendiri dan perusahaan	0	2	67	84	3,47	Sangat Baik
8	Perusahaan memberikan apresiasi atas prestasi karyawan	0	4	79	70	3,37	Sangat Baik
9	Karyawan harus mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan	0	2	87	64	3,31	Sangat Baik
10	Perusahaan harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan, pelatihan, kursus sesuai dengan keahlian karyawan	0	2	85	66	3,33	Sangat Baik
11	Keberadaan karyawan diakui dalam perusahaan	0	2	87	64	3,32	Sangat Baik
12	Karyawan dapat berpartisipasi dalam kegiatan	0	1	94	58	3,31	Sangat Baik

13	perusahaan Pelatihan yang diikuti karyawan dapat mengembangkan karier karyawan.	0	2	79	72	3,38	Sangat Baik
14	Tugas yang diberikan atasan dapat dilaksanakan dengan senang hati	0	2	101	50	3,34	Sangat Baik
15	Perusahaan memberikan promosi kenaikan status jabatan bagi karyawan yang mendapat penghargaan di perusahaan	0	3	81	69	3,36	Sangat Baik
Jumlah						3,3	Sangat Baik

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden untuk variabel motivasi kerja memiliki rata – rata sebesar 3,3 dan masuk dalam kategori sangat baik. Nilai rata – rata tertinggi jawaban responden yaitu pada poin pertanyaan “Karyawan harus memiliki motivasi untuk kemajuan dirinya sendiri dan perusahaan” dengan nilai rata – rata sebesar 3,47, hal ini menandakan bahwa terjadi kesadaran dalam diri karyawan di Hotel Patra jasa Bali Resort & Villas kalau kesuksesan harus didasari dengan memotivasi diri sendiri dalam bekerja, dengan begitu seorang karyawan akan mampu meningkatkan pekerjaannya

dan disampign tujuan pribadi tujuan perusahaan juga akan terpenuhi yaitu memajukan perusahaan. Sedangkan nilai rata – rata terendah jawaban responden yaitu pada poin pertanyaan “Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan” dengan nilai rata – rata sebesar 3.17 atau masuk pada kriteria baik.

#### Variabel Kinerja Karyawan

Variabel disiplin disimbulkan dengan Y1, diukur dengan menggunakan 15 butir pertanyaan yang ditanggapi dengan skala *likert* 4 tingkat. Adapun tanggapan responden bisa dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5  
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	pertanyaan	Jawaban Responden				Rata - Rata	Kriteria
		1	2	3	4		
1	Mengabdikan kepada perusahaan adalah wujud kesetiaan karyawan kepada perusahaan	0	1	92	60	3,27	Baik
2	karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab	0	0	91	62	3,32	Sangat Baik
3	Karyawan harus memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja yang ditekuni	0	0	102	51	3,24	Baik
4	Saya memiliki pengalaman yang luas sebelum saya bekerja di perusahaan ini	0	4	94	55	3,21	Baik
5	Saya melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan sungguh – sungguh	0	5	72	76	3,38	Sangat Baik
6	Saya sanggup menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu	0	2	76	75	3,40	Sangat Baik
7	Saya berani mengambil resiko atas keputusan atau tindakan yang diambil	0	4	77	72	3,39	Sangat Baik
8	Saya mampu mentaati semua ketetapan perusahaan	0	5	86	62	3,30	Sangat Baik
9	Saya mampu mentaati peraturan yang ada di perusahaan	0	4	91	58	3,27	Baik
10	Karyawan harus memiliki ketulusan hati dalam melaksanakan pekerjaan	0	4	87	62	3,27	Baik
11	Saya tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan	0	5	90	58	3,27	Baik
12	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dan oranglain demi menyelesaikan pekerjaan yang	0	5	85	63	3,30	Sangat Baik

13	telah ditetapkan Saya sanggup menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang ditetapkan tim	0	3	92	58	3,26	Baik
14	Saya mampu mengambil keputusan dalam sebuah tim	0	11	86	56	3,19	Baik
15	Saya mampu melakukan suatu tindakan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa perlu bimbingan dari atasan	0	18	85	50	3,08	Baik
Jumlah						3,27	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015.

Pada Tabel 4.5 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata jawaban responden di Hotel Patra Jasa Bali untuk variabel kinerja yaitu sebesar 3,27 dan masuk pada kriteria baik. Nilai rata – rata tertinggi jawaban responden yaitu pada poin “karyawan sanggup menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu” dengan nilai rata – rata sebesar 3,40 dan masuk pada kriteria sangat baik. Sedangkan hasil nilai rata – rata jawaban responden terendah yaitu pada poin pertanyaan “mampu melakukan suatu tindakan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa perlu bimbingan dari atasan” dengan nilai rata – rata sebesar 3,08 atau masuk pada kriteria baik. Hal ini berarti bahwa atasan di setiap departemen harus selalu mengawasi dan membimbing karyawannya agar kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bali bisa meningkat lagi.

#### Analisis Regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin (X1) dan Variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y). analisis regresi berganda dihitung menggunakan program SPSS versi 21, adapun hasil analisis yang didapat adalah pada Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6  
Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	T	Sig.
-------	-----------------------------	--------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.719	.887			.376
Disiplin Kerja	.062	.307	4.677		.000
Motivasi Kerja	.074	.578	8.823		.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah, 2015.

Berdasarkan dari Tabel 4.6 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa :

$$y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2$$

$$Y = 2,412 + 0,292X_1 + 0,657X_2$$

Keterangan :

y = semangat kerja

$\alpha$  = Bilangan konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi

x<sub>1</sub> = Disiplin

x<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa :

$\alpha$  = 2.412 artinya apabila disiplin dan motivasi kerja sama dengan 0 atau konstanta, maka kinerja karyawan sebesar 2.412.

X<sub>1</sub> = 0,292 yang artinya apabila disiplin ditingkatkan sebanyak satu persen maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,292.

X<sub>2</sub> = 0.657 yang artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan sebanyak satu persen maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.657.

Untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan uji F dengan menggunakan

LOS 5 persen, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

perumusan uji hipotesis

$H_1 : \beta_1 > 0$ , artinya variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bali

$H_0 : \beta_1 < 0$ , artinya variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bali

Penghitungan  $F_{tabel}$

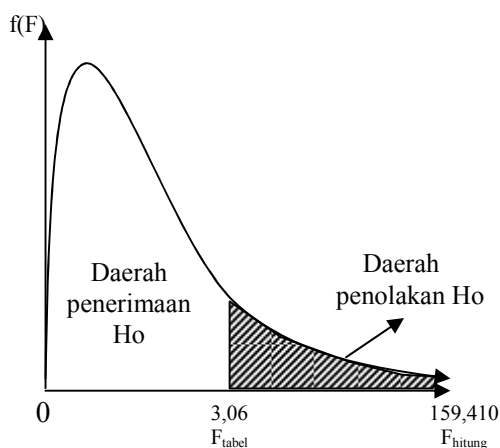
$$Df = \frac{(k-1)}{(n-k)}$$

Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

a. Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka hipotesis diterima

b. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 21, diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 159.410, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada Gambar 4.2 berikut :



Gambar 4.2 Daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$  variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan uji F.

Kesimpulan

Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut diatas, diketahui  $F_{hitung}$  (159,410) >  $F_{tabel}$  (3,06) dengan nilai signifikansi F adalah 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hal ini berarti bahwa disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas.

### Uji $t_{test}$

Uji  $t_{test}$  digunakan untuk menguji secara parsial kebenaran hipotesa yang telah ditentukan itu diterima atau di tolak.

1. Uji  $t_{test}$  variabel disiplin terhadap kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas

#### 1. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang akan di uji dengan  $\alpha = 5\%$ .

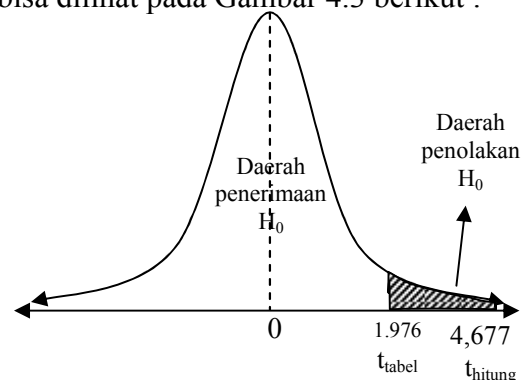
$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya variabel independent (disiplin / motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

$H_a : \beta_1 \neq 0$  artinya variabel independent (disiplin / motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja)

2. Menetapkan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5 persen dan  $df = (n-k)$ ,  $153 - 3 = 150$ , sehingga  $t_{tabel}$  adalah 1.976.

#### 3. Statistik uji

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 21, diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 4.677, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada Gambar 4.3 berikut :



Gambar 4.3 Daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$  variabel disiplin terhadap kinerja dengan uji T.

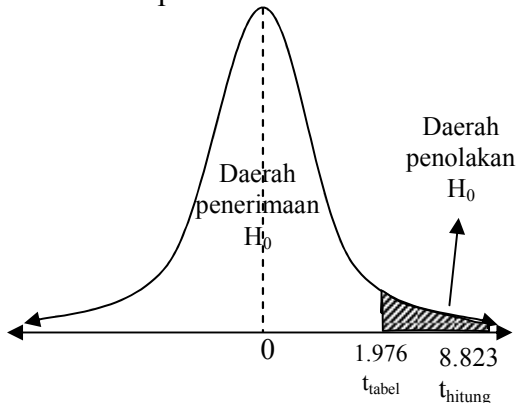
4. Kriteria pengujian
  - a. Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka hipotesis diterima
  - b. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak

Berdasarkan Gambar 4.3 tersebut diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  (4.677) >  $t_{tabel}$  (1.976) dengan tingkat signifikan dibawah 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bali.

Uji t-test variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas

1. Perumusan Hipotesis  
Hipotesis yang akan di uji dengan  $\alpha = 5\%$ .  
 $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya variabel independent (disiplin / motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).  
 $H_a : \beta_1 \neq 0$  artinya variabel independent (disiplin / motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja)
2. Menetapkan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5 persen dan  $df = (n-k)$ ,  $153 - 3 = 150$ , sehingga t tabel adalah 1.976
3. Statistik uji

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 21, diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 8.823, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada Gambar 4.4 berikut :



Gambar 4.4 Daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$  variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan uji t

4. Kriteria pengujian
  - a. Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka hipotesis diterima
  - b. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak

Berdasarkan Gambar 4.4 tersebut diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  (8.823) >  $t_{tabel}$  (1.976) dengan tingkat signifikan dibawah 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di hotel patra jasa bali.

### Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (2014) uji korelasi digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel serta seberapa erat tingkat hubungan yang ada. Dalam penelitian ini analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bali. Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11  
Analisis korelasi  
Model Summary

	R	Adjusted R	Std. Error of the
Model	R Square	Square	Estimate
1	.680	.676	2.971

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai  $R = 0.825$ , sehingga jika di sesuaikan dengan interpretasi terhadap koefisien korelasi (tabel 3.4) dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki korelasi yang sangat tinggi karena nilainya diantara 0.80 – 1.00. Hal tersebut akan berdampak

terhadap persepsi atau pandangan positif yang muncul dari karyawan, sehingga akan mempengaruhi tingginya semangat kerja dan loyalitas kinerja karyawan.

### Analisis Determinasi

Analisis determinasi merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas nilai data asli. Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauhmana variabel disiplin dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Adapun hasil yang didapat melalui analisis SPSS versi 21 dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12  
Analisis determinasi  
Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.676	2.971

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.12 tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai r-square ( $r^2$ ) = 0.680. Adapun hasil analisis determinasi tersebut menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$D = 0.680 \times 100\%$$

$$D = 68 \%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja mampu memberikan kontribusi variasi perubahan, variabel kinerja karyawan sebesar 68%, sedangkan sisanya sebesar 32% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bali**

Berdasarkan dari analisis menggunakan uji t secara parsial variabel disiplin dan variabel motivasi kerja dengan tingkat paraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 5 persen didapatkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.976. untuk lebih jelasnya bisan dilihat pada Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13  
Hasil uji  $t_{test}$  secara parsial variabel Disiplin dan Motivasi Kerja

No	Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
1	Disiplin	4.677	1.976
2	Motivasi Kerja	8.823	1.976

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.13 tersebut diatas dapat dilihat bahwa hasil nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin sebesar 4.677 dan motivasi kerja sebesar 8.823, yang mana variabel motivasi lebih besar daripada variabel disiplin, maka dari itu variabel motivasi lebih dominan dalam penelitian ini. Hal ini juga didukung oleh data penunjang yang ada dilatar belakang penelitian yang mana setiap tahunnya tingkat kedisiplinan karyawan terus meningkat dan kinerja karyawan yang ada di Hotel Patra Jasa Bali pada Kategori Baik juga menurun. Maka dari itu pihak manajemen harus benar – benar memperhatikan masalah ini dan mencari solusi yang terbaik guna meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan variabel disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  (159.410) >  $F_{tabel}$  (3.06). Sedangkan secara parsial variabel disiplin menunjukkan bahwa



$t_{hitung} (4.677) > t_{tabel} (1.976)$ . hal ini juga berartiterdapat pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Dan variabel motivasi kerja dari hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (8.823) > t_{tabel} (1.976)$ . Hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang mana ini juga berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di Hotel Patra Jasa Bali resort & Villas.

2. Analisis menggunakan uji T dengan tingkat taraf nyata ( $\alpha$ ) 5 % mendapatkan hasil bahwa variabel yang paling berpengaruh dominan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah variabel motivasi kerja dengan jumlah  $t_{hitung}$  sebesar 8.823.

### Saran

Berdasarkan simpulan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti bermaksud untuk menyampaikan saran - saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya ditanggapi untuk dapat dipertimbang- kan sebagai bahan masukan bagi manajemen Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus terus berperan aktif untuk memotivasi karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan loyalitas terhadap perusahaan juga akan meningkat demikian juga terhadap kinerjanya akan terus meningkat pula.

2. Pihak manajemen hendaknya memberikan *rewards* kepada karyawan yang berprestasi dan memiliki disiplin dan motivasi kerja tinggi, dengan begitu karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya demi kemajuan dirinya sendiri maupun perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, H. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Sastrohadiwiryo, siswanto.2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (pendekatan administrative dan Operasional)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Manajemen*.Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Wardiyana. 2010. *Metode Penelitian Pariwisata*. Yogyakarta : ANDI
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : RajaGrafindo
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri Dan Organisasi (Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia)*.Jakarta : Kencana Prenada Media Group