

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**Karyawan**

(Varna Culture Hotel Surabaya)

Oleh

Kiky Rizvitasari *)

Kikyrizvitasari1@gmail.com

N. Rachma**)

Khalikussabir ***)

Abstaract

The purpose of this study was to analyze the impact of work motivation and work discipline on employee performance simultaneously and partially on employee performance at Varna Culture Hotel Surabaya.

This research uses quantitative methods by collecting data through questionnaires. The population in this study were employees at Varna Culture Hotel Surabaya. The sampling technique uses the census method. The sample consisted of 56 respondents with questionnaire collection technology. The data analysis methods used in this study used descriptive analysis and multiple regression analysis.

The results of this study show that work motivation and some of the work disciplines have a significant impact on employee performance. Contributions of research results can provide input to employees at Varna Culture Hotel Surabaya, especially Work Motivation and Work Discipline.

Keywords: *Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance*

Pendahuluan**Latar Belakang**

Sumber daya manusia berada posisi yang sangat strategis dalam organisasi. Singkatnya, elemen manusia memainkan peran penting dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Di era globalisasi saat ini, masalah bakat adalah fokus dan fokus pada kelangsungan hidup perusahaan. SDM adalah peran kunci dalam semua kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau organisasi. Karena manusia adalah perencana, aktor, penentu dalam mencapai tujuan organisasi, manusia selalu memainkan peran aktif dan dominan dalam semua kegiatan organisasi.

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja individu karyawan. Organisasi bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, berharap tujuan berhasil. Kinerja ialah apa yang karyawan lakukan atau tidak. Kinerja mempengaruhi kontribusi organisasi, seperti volume produksi, kualitas produksi, lama produksi, kehadiran, dan sikap Matisse dan Jackson yang bekerja bersama (2002: 134). Keseluruhan akan kesuksesan seseorang selama periode tertentu untuk melakukan kewajibannya, dibandingkan kriteria kerja, sasaran atau sasaran, atau kriteria yang

ditentukan dan disepakati dengan Rivai (2005: 62).. Oleh karena itu, kinerja berperan penting untuk pekerja. Seorang pekerja dilakukan secara efektif ketika dipenuhi rasa motivasi dan disiplin dalam bekerja.

Motivasi kerja penting untuk meningkatkan efektivitas kerja karena orang dengan motivasi kerja yang tinggi berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak mungkin. "Motivasi adalah yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu," Sutrisno, (2010: 109). Hasibuan (2008: 121) adalah untuk "memberikan kekuatan pendorong yang menciptakan kegembiraan pekerjaan Anda: ingin bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan setiap upaya untuk memenuhi kebutuhan Anda." Apakah.

Menjaga hubungan dengan karyawan perusahaan yang ada adalah salah satu cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja dengan menginspirasi karyawan. Stimulus ini bisa berupa hadiah, promosi, hadiah, atau bentuk lainnya. Inspirasi itu sendiri adalah kekuatan yang memotivasi karyawan ingin melakukan pekerjaan mereka untuk memenuhi kebutuhan mereka. Tidak dapat berkontribusi kinerja maksimal kepada atasan. Juga, tidak mendorong motivasi maksimum dapat memengaruhi kinerja karyawan. Azar & Shafighi, (2013: 2) menyatakan bahwa salah satu alasan keberhasilan karyawan dan organisasi adalah kompetensi dan peluang kerja.

Menciptakan dan melaksanakan kinerja karyawan secara efektif tidak hanya membutuhkan motivasi tetapi juga disiplin bisnis yang baik. Disiplin adalah proses memberi *punishment* akibat melakukan kesalahan aturan atau prosedur. Bentuk manajemen diri karyawan serta implementasi reguler menyatakan kerasnya kelompok pekerja, Sulistiyani dan Rosidah (2003: 76)

Disiplin adalah tindakan administratif yang mendorong Anggota organisasi yang memenuhi berbagai persyaratan peraturan yang harus diikuti. Disiplin karyawan adalah jenis pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan agar bekerja dengan orang lain untuk meningkatkan kinerja.

Mengoptimalkan kinerja karyawan membutuhkan disiplin karyawan yang teratur. Ini bisa dilihat dari membuang kesempatan melakukan hal-hal yang tidak mengikuti pekerjaannya. Akibatnya, karyawan mematuhi peraturan yang ada di lingkungan tempat kerja tanpa harus ditegakkan oleh pihak lain. Alhasil, karyawan sangat disiplin berkinerja lebih baik karena mereka bekerja dan menggunakan waktu sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang mereka tetapkan. Berdasarkan industri pariwisata, perhotelan merupakan penunjang perekonomian didalam bisnis perusahaan. Kota Surabaya merupakan salah satu tempat sektor perhotelan yang berkembang pesat. Hal ini menyebabkan persaingan perhotelan di kota Surabaya harus mempunyai kinerja yang baik bagi perusahaan. Hotel yang memiliki kualitas pelayanan yang baik akan memberikan tujuan yang baik bagi perusahaan. Hal yang harus diperhatikan untuk menunjang bagi perusahaan adalah memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Andika (2017) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

Avni (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

- a. Apakah Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya?
- b. Apakah Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Varna Culture Hotel Surabaya?

Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Varna Culture Hotel Surabaya
- b. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Varna Culture Hotel Surabaya

Manfaat Penelitian

- 1) Bagi IPTEK

Manfaat penelitian bagi IPTEK sendiri dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- 2) Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian sejenis dan lebih lanjut dalam bidang yang sama.

Hasil Penelitian Terdahulu dan Tinjauan Teori

Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum memulai penelitian, sangat penting untuk peneliti memahami penelitian yang sudah ada. Hal tersebut bermanfaat guna mendukung di dalam penelitian ini, yakni hasil peneliti dahulu:

Pranata (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara”. Variabel yang digunakan adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Alat analisisnya menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rika (2016) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)”. Alat analisisnya gunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Mukhlis (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas”. Variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Alat gunakan analisis regresi linier berganda. Hasil tersebut menyatakan motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengertian Kinerja

Definisi Kinerja oleh Ramdhani (2011: 18) Individu atau lebih tampil dengan hasil yang diharapkan. dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja adalah kinerja atau kinerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kinerja kerja atau kinerja kerja atau hasil kinerja. Smith mengungkapkan “*Performance is output derives from processes, human otherwise*” Dengan kata lain, akibat proses yang dilaksanakan oleh Suwatno dan Donni (2013: 196).

Mangkunegara (2014: 9) mengatakan bahwa kinerja karyawan yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diraih saat pekerja melakukan tugasnya yang diberikan kepada mereka. Penulis menyimpulkan pencapaian tersebut adalah nilai raihan pekerja atau kelompok yang telah memenuhi tugas dan tanggung jawab tertentu.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Ramdhani (2011: 27) menurut teori Dessler, pengukuran kinerja memiliki delapan dimensi.

- 1) Pemahaman / kemampuan kerja
- 2) Kualitas / Volume pekerjaan
- 3) Rencana / Organisasi
- 4) Inisiatif / komitmen
- 5) Pemecahan masalah / kreativitas
- 6) Kerja tim dan kerja sama
- 7) Kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain
- 8) Komunikasi (verbal dan tertulis)

Motivasi Kerja

Handoko (2011:252), “keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.” Mangkunegara (2014:61) “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2006: 149), ada dua cara untuk memotivasi:

- 1) Motivasi Langsung
Motivasi langsung adalah motivasi (materi dan non-material) yang diberikan langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan individu mereka. Karakteristik khusus seperti pujian, hadiah, uang saku liburan.
- 2) Motivasi tidak langsung (motivasi tidak langsung)
Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan dan hanya fasilitas yang mendukung dan mendukung antusiasme tempat kerja yang meningkatkan antusiasme untuk bekerja. Misalnya, mesin bagus, ruang kerja nyaman, kursi empuk, dll.

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian lain, Mac Clelland menjelaskan dalam teori motivasi berprestasi Sutrisno (2016: 128) bahwa motivasi adalah syarat bagi seseorang untuk

mencapai prestasi maksimal. Menurut teori pencapaian ini, ada tiga elemen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang untuk bekerja:

- 1) Kebutuhan untuk mencapai adalah kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, yang diukur berdasarkan standar integritas manusia. Kebutuhan ini terkait erat dengan pekerjaan dan mengarahkan upaya kami untuk mencapai hasil tertentu.
- 2) Kebutuhan untuk bergabung adalah Kehangatan dan kebutuhan akan dukungan dalam hubungan ini menentukan tindakan membangun relasi.
- 3) Kebutuhan akan kekuatan, kebutuhan mengendalikan dan memengaruhi orang lain. Membuat para pemangku kepentingan kurang atau kurang peduli tentang emosi orang lain.

Disiplin Kerja

Disiplin menggambarkan kondisi atau sikap di mana karyawan harus menghormati aturan dan peraturan perusahaan. Karena itu, jika aturan dan peraturan perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, disiplin karyawan akan semakin memburuk. Sebaliknya, jika karyawan Anda tunduk pada peraturan perusahaan, harap jelaskan keberadaan kondisi disiplin yang baik.

Sutrisno (2016:86), “Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Hasibuan (2012:193), “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2016:89) ada enam faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- 1) Ukuran kompensasi.
- 2) Apakah perusahaan memiliki kepemimpinan yang patut dicontoh.
- 3) Apakah ada aturan tertentu yang dapat digunakan sebagai pegangan.
- 4) Keberanian kepemimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Supervisi pemimpin.
- 6) Apakah ada kekhawatiran tentang karyawan?
- 7) Menciptakan kebiasaan untuk mendukung pembentukan disiplin.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

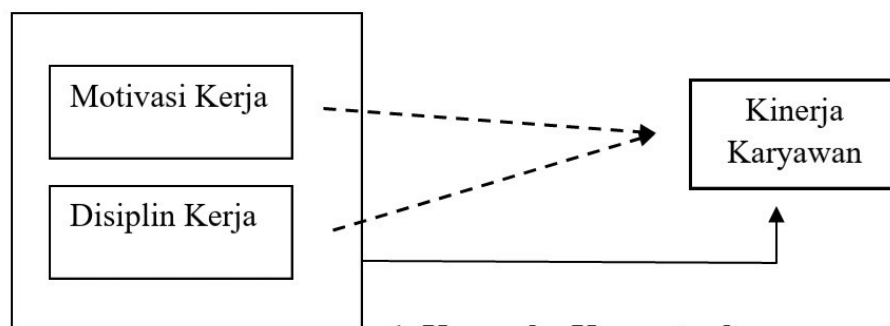
Strismo's Singodimejo (2016: 94) Disiplin kerja dapat dibagi menjadi empat dimensi:

- 1) Ikuti aturan waktu
Jam kerja, waktu kembali, dan waktu istirahat ditentukan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.
- 2) Ikuti aturan perusahaan
Aturan dasar berpakaian dan perilaku di tempat kerja.
- 3) Ikuti aturan perilaku di tempat kerja

Ditunjukkan oleh bagaimana Anda bekerja sesuai dengan posisi, fungsi pekerjaan, dan tanggung jawab Anda, dan bagaimana Anda berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4) Ikuti peraturan lainnya
- 5) Aturan tentang apa yang dapat dan tidak bisa dilakukan karyawan dengan perusahaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————→ = Simultan

-----→ = Parsial

Hipotesis Penelitian

- H1 : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Kuncoro (2007:1) adalah “pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi, Pendekatan ini berangkat dari data”. Jenis pendekatan yang

peneliti gunakan adalah *Explanatory Research* (penelitian penjelasan). “*Explanatory Research* yaitu penelitian yang mempengaruhi antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya” Sugiyono, (2011:11).

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan untuk karyawan Varna Culture Hotel Surabaya yang terletak di Jalan Tunjungan No. 51 Genteng Kecamatan Genteng Kota Surabaya.

Populasi dan sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian adalah karyawan Varna Culture Hotel Surabaya yaitu sejumlah 65 orang

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh populasi sebagai jumlah sampel atau disebut metode sensus dengan total 65 karyawan. Menurut Kuncoro (2013:132) apabila jumlah dari populasi kurang dari 100 maka pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh jumlah populasi.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi Kerja (X₁)	Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Robbins, 2012)	1. Kebutuhan fisiologis (<i>physiological-need</i>) merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. 2. Kebutuhan rasa aman (<i>safety need</i>) merupakan kebutuhan akan rasa aman meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. 3. Kebutuhan sosial (<i>social-need</i>) merupakan kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik.	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi Kerja (X₁)	Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Robbins, 2012)	4. Kebutuhan penghargaan (<i>esteem-need</i>) kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self-actualization need</i>) merupakan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Sofyan dan Garniwa (2007:102)	Likert
Disiplin Kerja (X₂)	Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. (Moenir, 2006)	1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Disiplin Kerja (X₂)	Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. (Moenir, 2006)	2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. 3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. 4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. 5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan. Alderfer (dalam hasibuan, 2005:39)	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2003)	1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai. 2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan. 3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaann yang telah diberikan. 4. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi. 5. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Mathis dan jackson (2006:378)	Likert

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2011:275) “regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel prediktor dimanupulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Rumus regresi tersebut ialah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

x_1 : Motivasi Kerja

x_2 : Disiplin Kerja

a : Konstanta /*Intercept*

b : Koefisien regresi variabel X

e : Error disturbance

Uji Hipotesis

Uji Statistik F

“Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat” Ghozali (2006:84). Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Kriteria uji yang dipakai bahwa jika nilai probabilitas (p-value) < 0,05, maka H_a diterima, jika p-value > 0,05, maka H_a ditolak.

Uji Statistik t

Untuk melihat bagaimana pengaruh dari setiap variabel dependen (bebas) dalam menerangkan variabel dependen (terikat). Sebagai dasar pengambilan keputusan kriteria H_a diterima jika nilai probabilitas (p-value) < 0,05, dan ditolak jika p-value > 0,05.

Hasil Penelitian

Uji Regresi Linear Berganda

Menguji pengaruh kedua variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,225	,705		7,414	,000
MK	,419	,189	,321	2,219	,031
DK	,240	,087	,397	2,744	,008

Sumber: Output SPSS, 2020

Diketahui :

$$KK = 5,225 + 0,419x_1 + 0,240x_2 + e$$

(Sig. 0,031) (Sig. 0,008)

Dari persamaan regresi di atas, koefisien regresi untuk b_1 dan b_2 adalah positif. Ini menunjukkan bahwa ketika variabel independen meningkat, variabel dependen meningkat. Artinya:

1. Nilai $a = 5,225$ menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 0, tingkat kinerja karyawan adalah 5,225.
2. Nilai $b_1 = 0,419$ menunjukkan bahwa untuk nilai konstan X_2 (Work Discipline), setiap kenaikan 1% di X_1 (Motivasi Kerja) meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,419.
3. Jika nilai $b_2 = 0,240$, nilai X_1 (disiplin kerja) ditambahkan 1% jika nilai X_1 (motivasi kerja) konstan, meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,240.

Uji Simultan (Uji F)

Diketahui :

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,647	2	,823	4,312	,018(a)
	Residual	10,122	53	,191		
	Total	11,769	55			

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} (4,312) mempunyai nilai signifikansi berjumlah $0,018 < \alpha$ (0,05), sehingga **H_0 ditolak dan H_1 diterima**. Jadi hasilnya secara simultan, variabel independen yaitu X1, dan X2 berpengaruh signifikan ke Y.

Hasil Uji Parsial (t)

Menguji Model regresi parsial dilakukan menentukan setiap variabel independen yang membentuk individual memiliki berpengaruh signifikan kepada variabel dependen.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,225	,705		7,414	,000
	MK	,419	,189	,321	2,219	,031
	DK	,240	,087	,397	2,744	,008

Sumber: Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh kesediaan untuk bekerja pada kinerja karyawan. Statistik t-test untuk variabel X1 (motivasi kerja) adalah 2,219, dan signifikansinya $0,031 < \alpha$ (0,05). H_0 ditolak dan H_2 diterima, kita dapat menyimpulkan X1 memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Statistik t-test untuk variabel X2 (disiplin kerja) adalah 2,744, dengan signifikansi 0,008, yang kurang dari α (0,05). Dalam tes ini, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel X1 (Work Discipline) berpengaruh positif secara signifikan kepada variabel Kinerja Karyawan, karena H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kesimpulan :

1. Fluktuasi motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian parsial variabel Motivasi Kerja bersifat signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji parsial Variabel disiplin kerja bersifat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam yang bisa didapatkan dari setiap responden.
2. Responden yang digunakan hanya menggunakan satu perusahaan hotel sehingga hasil kurang digeneralisasi secara luas.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan terapkan metode survei melalui survei dengan penambahan wawancara langsung sehingga data dari responden lebih baik menggambarkan situasi nyata.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih luas lagi dari seluruh perusahaan hotel yang berada di Surabaya sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi secara luas.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Azwar, Saifuddin. 2009. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2002. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Ardianto, Yohanes Delvin. 2017. *Analisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan : studi kasus pada karyawan divisi fabrikasi direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT Inka) Madiun*. Skripsi thesis, Sanata Dharma University.
- Avni, Nur Rozalia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). Jurnal Manajemen. Vol. 26 No 2.
- Gibson, J.L, dkk. 2011. Organisasi Perilaku Struktur Proses. Jilid 1. Terjemahan Nunuk Admarni. Jakarta: Binapura Aksara.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.

-
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- H. Maslow, Abraham. 2010. *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165- 180.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Erlangga Jakarta.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Moenir, 2004. Manajemen Pelayanan Umum Indonesia. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priyono, Achmad A. 2015. Analisis Data Dengan SPSS. Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Rivai, Veithzal.. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Ramdhani, Arif. 2011. Penilaian Kinerja. PT. Sarana Panca Karya Nusa
- Robbins SP, dan Judge. 2002. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for business*. Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Susiarto dan ahmadi, Slamet. 2007, “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Operator di SPBU Jakarta Selatan,” Jurnal manajemen dan Kewirausahaan 4 (1): 34-41.
- Suwatno, & Donni. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Cetakan Pertama.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Terry, George R dan Leslie W. Rue. 2014. Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kiky Rizvitasari *) Adalah Alumni FEB Unisma
N. Rachma**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Khalikussabir ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma