

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL 101 URBAN KELAPA GADING

Muhammad Nauval Farizky Aryanto Putra^{1*}, Titin Astuti²

^{1,2}*Universitas Sahid, Jakarta*

Email Korespondensi: nauvalfarisky@gmail.com

ABSTRAK

Hotel 101 URBAN Kelapa Gading selalu memberikan fokus utama pada masalah sumber daya manusia dan manajemen pengelolanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar sumber daya manusia atau karyawan dapat bekerja secara optimal maka diperlukan peningkatan kinerja kerja karyawan yang merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja dan motivasi kerja juga merupakan cerminan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mampu bekerja sama baik individu maupun kelompok. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggapan responden mengenai disiplin kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, dan mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 101 URBAN Kelapa Gading. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Populasi pengumpulan data ini adalah seluruh karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading yang meliputi staff, daily worker, dan casual. Adapun jumlah sampel yang diambil seluruh karyawan yaitu sebanyak 77 responden dan data di olah dengan program SPSS ver.25. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 43,6% sedangkan 56,4% menunjukkan adanya faktor lain di luar disiplin kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, kompetensi dan kepemimpinan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Hotel 101 URBAN Kelapa Gading always gives the main focus on human resource issues and management to achieve company goals. In order for human resources or employees to work optimally, it is necessary to increase employee performance which is an important factor in a company. Work discipline and work motivation are also a reflection of improving the performance of employees who are able to work together both individually and in groups. The purpose of this study was to determine the responses of respondents regarding employee work discipline, employee motivation, and determine the effect of employee discipline and employee motivation on employee performance at Hotel 101 URBAN Kelapa Gading. This study used a quantitative approach with data collection techniques carried out by distributing questionnaires. The population for this data collection is all employees of Hotel 101 URBAN Kelapa Gading which includes staff, daily workers, and casuals. The number of samples taken by all employees was 77 respondents and the data was processed using the SPSS ver.25 program. The analytical method used is Multiple Liner Regression to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance. Based on the data analysis, the results of work discipline and work motivation have an effect on employee performance. The contribution of work discipline and work motivation to employee performance is equal to 43.6% while 56.4% indicates that there are other factors besides work discipline and work motivation that affect employee performance that are not examined such as work environment, competence and leadership.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dampak perkembangan industri jasa yang cukup kuat membuat tekanan persaingan perusahaan semakin ketat. Banyak perusahaan jasa di Indonesia menuntut karyawannya untuk meningkatkan keunggulan di segala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perkembangannya, karena karyawan merupakan perencana dan pelaksana dari seluruh kegiatan perusahaan sehingga tanpa karyawan mustahil suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut Busro (2018:99) kinerja karyawan dapat diukur dari indikator hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi. Menurunnya kinerja karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD Hotel 101 URBAN Kelapa Gading diketahui bahwa selama ini penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	8	40
2	Ketidaksesuaian jam kerja	5	25
3	Tingkat kehadiran yang menurun	4	20
4	Kurangnya kerjasama antar karyawan	3	15
TOTAL		20	100

Sumber: Hasil survei dari karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading

Hasil survei tersebut menunjukkan sebanyak 8 orang (40%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaktepatan penyelesaian tugas, sebanyak 5 orang (25%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena adanya ketidaksesuaian jam kerja, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja. Sementara itu, sebanyak 4 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 3 orang (15%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading kurang bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Data pendukung lainnya yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari data tingkat kehadiran karyawan yang disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Data Presensi Karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading Januari – September 2022

Bulan	Total Karyawan	Hari Kerja Kalender	Total Hari Kerja Kalender	Total Hari Kerja Real	Persentase Kehadiran
Januari	74	21	1554	1455	93
Februari	74	20	1480	1405	94
Maret	72	23	1656	1619	97
April	75	21	1575	1480	93
Mei	73	22	1606	1489	92
Juni	74	22	1628	1559	95
Juli	77	21	1617	1484	91
Agustus	80	23	1840	1711	92

September	81	22	1782	1726	96
RATA-RATA					94

Sumber: Data Sekunder diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat persentase kehadiran karyawan setiap bulannya tidak sama. Hotel 101 URBAN Kelapa Gading memiliki standar kehadiran karyawan sebesar 95% setiap bulannya. Tingkat kehadiran karyawan dikatakan masih cukup rendah karena dari data diatas menunjukkan bahwa persentase rata-rata tingkat kehadiran karyawan yang sebesar 94% di atas standar yang dimiliki sebesar 95% yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam perusahaan berbentuk hotel tersebut khususnya disiplin kerja.

Menurut keterangan dari HRD Hotel 101 URBAN Kelapa Gading diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin kerja Hotel 101 URBAN dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading

No	Faktor Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Terkait sikap: Kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas	4	20
2	Terkait norma: Karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan	9	45
3	Terkait tanggung jawab: Kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas	7	35
TOTAL		20	100

Sumber: Hasil survei dari karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading

Hasil survei tersebut menunjukkan sebanyak 4 orang (20%) rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas, sebanyak 9 orang (45%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan. Sementara itu, sebanyak 7 orang (35%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Menurut keterangan dari HRD Hotel 101 URBAN Kelapa Gading diketahui bahwa selama ini penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan diindikasikan dengan beberapa faktor yang tersaji pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading

No	Faktor Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Head of department kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan	5	25
2	Tidak memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan prestasi	3	15
3	Tidak memiliki keinginan kuat untuk menghindari kegagalan	4	20
4	Tidak memiliki keinginan kuat untuk bekerja keras	2	10
5	Tidak memiliki keinginan kuat untuk penghargaan diri	6	30
TOTAL		20	100

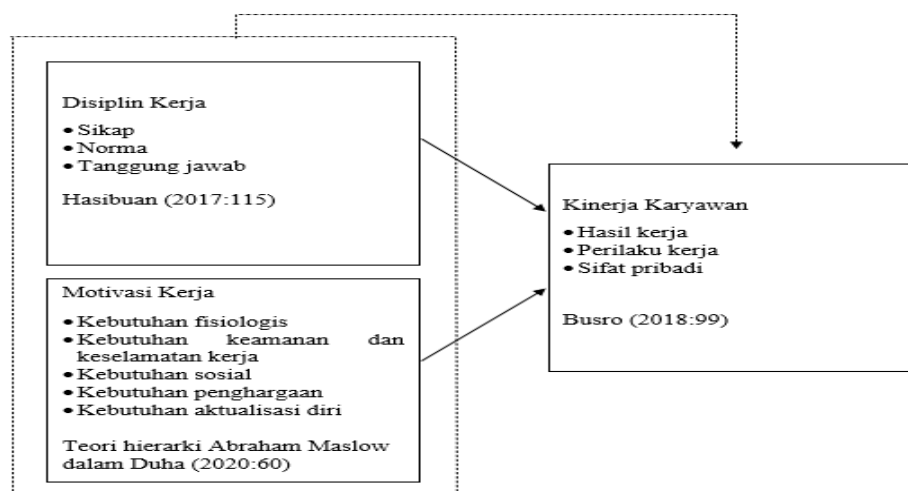
Sumber: Hasil survei dari karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading

Hasil survei tersebut menunjukkan sebanyak 5 orang (25%) menurunnya motivasi

kerja karyawan disebabkan *head of department* kurang intens dalam memberikan motivasi dalam diri karyawan, sebanyak 3 orang (15%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan prestasi dalam diri karyawan, sebanyak 4 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak memiliki keinginan kuat untuk menghindari kegagalan dalam diri karyawan, sebanyak 2 orang (10%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak memiliki keinginan kuat untuk bekerja keras dalam diri karyawan. Sementara itu, sebanyak 6 orang (30%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak memiliki keinginan kuat untuk penghargaan diri dalam diri karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan angket (kuesioner) dan wawancara, menjelaskan tentang penilaian rata-rata dari setiap indikator pada variabel penelitian untuk menjawab tujuan 1 (Deskriptif secara mendalam tentang disiplin kerja karyawan pada karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading), tujuan 2 (Deskriptif secara mendalam tentang motivasi kerja karyawan pada karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading) dan tujuan 3 (Deskriptif secara mendalam tentang kinerja karyawan pada karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading) digunakan analisis deskriptif, adapun untuk menjawab tujuan 4 (Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading) digunakan analisa regresi linier berganda. Dimensi yang digunakan sebagai operasional variabel disiplin kerja adalah (Sikap, Norma, Tanggung Jawab) yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:115) dan dimensi yang digunakan sebagai operasional variabel motivasi kerja adalah (Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri) yang dikemukakan oleh Teori Hierarki Abraham Maslow dalam Duha (2020:60). Sedangkan dimensi yang digunakan sebagai operasional variabel kinerja karyawan adalah (Hasil Kerja, Perilaku Kerja, Sifat Pribadi) yang dikemukakan oleh Busro (2018:99). Sebagaimana yang dapat digambarkan dengan kerangka pemikiran seperti berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading yang meliputi staff, daily worker, dan casual yang berjumlah 77 orang. Semua populasi ini akan menjadi sampel dalam penelitian ini dengan Teknik NonProbability yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling.

Sumber Data

Data yang dikumpulkan atau diperoleh dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan data sekunder.

1) Data Primer

Data primer dalam penelitian ini berupa wawancara dan hasil jawaban responden dari penyebaran kuesioner diberikan kepada karyawan dari lokasi penelitian yaitu Hotel 101 URBAN Kelapa Gading.

2) Data Sekunder

- a. Data hasil pra survei mengenai penyebab menurunnya kinerja karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading.
- b. Data hasil pra survei mengenai penyebab rendahnya disiplin kerja karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading.
- c. Data hasil pra survei mengenai penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading.
- d. Data presensi karyawan Hotel 101 URBAN Kelapa Gading bulan Januari – September 2022.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi penilaian disiplin kerja, untuk menjawab rumusan masalah “Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Hotel 101 URBAN Kelapa Gading?” dapat diperoleh hasil bahwa pada variabel disiplin kerja memperoleh rata-rata 4,32 artinya manager menilai sangat disiplin mengenai disiplin kerja karyawan di Hotel 101 URBAN Kelapa Gading.

Tabel 5. Hasil Rekapitulasi Tanggapan Manager Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel 101 URBAN Kelapa Gading.

No	Pernyataan	Jumlah	RataRata	Interpretasi
1	Memiliki tanggung jawab terhadap atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperintahnya	349	4,53	Sangat Disiplin
2	Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan	345	4,48	Sangat Disiplin
3	Selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	342	4,44	Sangat Disiplin
4	Menggunakan fasilitas yang ada diperusahaan sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku	342	4,44	Sangat Disiplin
5	Selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan	340	4,42	Sangat Disiplin
6	Tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan yang penting	338	4,38	Sangat Disiplin

7	Selalu bertindak sopan dan santun antar karyawan	336	4,36	Sangat Disiplin
8	Mempertanggung jawabkan segala pekerjaan yang dikerjakan	336	4,36	Sangat Disiplin
9	Mampu memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam bekerja	335	4,35	Sangat Disiplin
10	Mampu menyelesaikan jumlah target yang telah ditentukan perusahaan	332	4,31	Sangat Disiplin
11	Hadir tepat waktu pada jam kerja	326	4,23	Sangat Disiplin
12	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik	323	4,19	Disiplin
13	Selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan	320	4,16	Disiplin
14	Memelihara peralatan kerja dengan baik	317	4,12	Disiplin
15	Mampu merapihkan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai	309	4,01	Disiplin
Rerata			4,32	Sangat Disiplin

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner (2023)

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi penilaian motivasi kerja, untuk menjawab rumusan masalah “Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Hotel 101 URBAN Kelapa Gading?” dapat diperoleh hasil bahwa pada variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata 4,44 artinya responden menilai sangat termotivasi mengenai motivasi kerja karyawan di Hotel 101 URBAN Kelapa Gading.

Tabel 6. Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel 101 URBAN Kelapa Gading

No	Pernyataan	Jumlah	RataRata	Interpretasi
1	Memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah adil	361	4,69	Sangat Termotivasi
2	Memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan kelengkapan bekerja terpenuhi	351	4,56	Sangat Termotivasi
3	Memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan jaminan Kesehatan dalam bekerja	350	4,55	Sangat Termotivasi
4	Memiliki keinginan kuat agar perusahaan selalu memberikan penghargaan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik	348	4,52	Sangat Termotivasi
5	Memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan rasa aman dalam bekerja diperusahaan tanpa adanya ancaman	346	4,49	Sangat Termotivasi
6	Memiliki keinginan kuat agar pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang dikerjakan	345	4,48	Sangat Termotivasi
7	Memiliki keinginan kuat agar perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	343	4,45	Sangat Termotivasi
8	Memiliki keinginan kuat agar pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja	343	4,45	Sangat Termotivasi

9	Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan darurat	341	4,43	Sangat Termotivasi
10	Memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan perlakuan yang adil antar karyawan perusahaan	341	4,43	Sangat Termotivasi
11	Memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan kelompok kerja yang kompak perusahaan	339	4,40	Sangat Termotivasi
12	Memiliki keinginan kuat untuk berusaha mengikuti program pendidikan dan latihan untuk meningkatkan potensi diri	333	4,32	Sangat Termotivasi
13	Memiliki keinginan kuat agar tantangan dalam pekerjaan membantu dalam meningkatkan kinerja	332	4,31	Sangat Termotivasi
14	Memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan	329	4,27	Sangat Termotivasi
15	Memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan kelengkapan bekerja terpenuhi	323	4,19	Termotivasi
Rerata			4,44	Sangat Termotivasi

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner (2023)

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan, untuk menjawab rumusan masalah “Bagaimana kinerja karyawan pada Hotel 101 URBAN Kelapa Gading?” dapat diperoleh hasil bahwa pada variabel kinerja karyawan memperoleh rata-rata 4,32 artinya manager menilai sangat baik mengenai kinerja karyawan di hotel 101 URBAN Kelapa Gading.

Tabel 7. Hasil Rekapitulasi Tanggapan Manager Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 101 URBAN Kelapa Gading

No	Pernyataan	Jumlah	RataRata	Interpretasi
1	Bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	341	4,43	Sangat Baik
2	Mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak ada pengawasan dari pimpinan	340	4,42	Sangat Baik
3	Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan	339	4,40	Sangat Baik
4	Mampu melakukan pekerjaan secara mandiri dan terbuka pada pendapat orang lain	339	4,40	Sangat Baik
5	Tidak pernah menunda-nunda waktu dan segera menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	338	4,39	Sangat Baik
6	Memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	337	4,38	Sangat Baik
7	Mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan	336	4,36	Sangat Baik

8	Memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan	335	4,35	Sangat Baik
9	Mampu mencapai hasil kerja dengan baik	333	4,32	Sangat Baik
10	Mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan berhati-hati sehingga tidak terdapat kesalahan	332	4,31	Sangat Baik
11	Memiliki inovasi-inovasi yang positif dalam menyelesaikan tugas	332	4,31	Sangat Baik
12	Mampu memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	328	4,26	Sangat Baik
13	Mampu mencapai target kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan	323	4,19	Baik
14	Volume pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan harapan pimpinan	319	4,14	Baik
15	Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan	316	4,10	Baik
Rerata			4,32	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner (2023)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel 101 URBAN Kelapa Gading. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.438	.459		3.136	.002
	Disiplin Kerja	.561	.076	.648	7.424	.000
	Motivasi Kerja	.103	.073	.124	1.415	.161

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 (2023)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1.438 + 0,561 X_1 + 0,103 X_2 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi linear berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1.438 artinya bahwa pada saat disiplin kerja dan motivasi kerja sama dengan nol (amat tidak baik) maka kinerja karyawan di Hotel 101 URBAN Kelapa Gading nilainya 1.438.
2. Hasil koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) bernilai sebesar 0.561 artinya

setiap penambahan 1 satuan (sangat tidak setuju) nilai disiplin kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.561 menjadi (tidak setuju).

- Hasil koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) bernilai sebesar 0.103 artinya setiap penambahan 1 satuan (sangat tidak setuju) nilai motivasi kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.103 menjadi (tidak setuju).

UJI T (Parsial)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen secara parsial dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.

Tabel 9. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.438	.459		3.136	.002
Disiplin Kerja	.561	.076	.648	7.424	.000
Motivasi Kerja	.103	.073	.124	1.415	.161

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 (2023)

- Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 besar signifikansi variabel bebas disiplin kerja adalah 0,000 atau < dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa X1 signifikan, sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel 101 URBAN Kelapa Gading.

- Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 besar signifikansi variabel bebas motivasi kerja adalah 0,16 atau > dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa X2 tidak signifikan, sehingga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel 101 URBAN Kelapa Gading.

UJI F (Simultan)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil yang diperoleh menggunakan bantuan SPSS versi 25.

Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.738	2	2.869	28.630	.000 ^b
Residual	7.416	74	.100		
Total	13.155	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 10 hasil F-hitung sebesar 28.630 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel 101 URBAN Kelapa Gading.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1, jika besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.421	.31657

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 11 hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,436 atau 43,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase variabel disiplin kerja dan motivasi kerja pada Hotel 101 URBAN Kelapa Gading sebesar 43,6% sedangkan sisanya yaitu 56,4% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, kompetensi dan kepemimpinan.

KESIMPULAN

Tanggapan penilaian seluruh manager departement tentang Disiplin Kerja secara rerata diperoleh nilai sebesar 4,32 (sangat disiplin). Adapun nilai rata-rata terendah sebesar 4,01 (disiplin) dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,53 (sangat disiplin). Hal ini menunjukkan seluruh *Head Of Departement* menilai Disiplin Kerja karyawan sangat baik di Hotel 101 URBAN Kelapa Gading.

Tanggapan penilaian responden tentang Motivasi Kerja secara rerata diperoleh nilai sebesar 4,44 (sangat termotivasi). Adapun nilai rata-rata terendah sebesar 4,19 (termotivasi) dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,69 (sangat termotivasi). Hal ini menunjukkan responden menilai Motivasi Kerja karyawan sangat setuju di Hotel 101 URBAN Kelapa Gading.

Tanggapan penilaian seluruh manager departement tentang Kinerja Karyawan secara rerata diperoleh nilai sebesar 4,32 (sangat baik). Adapun nilai rata-rata terendah sebesar 4,10 (baik) dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,43 (sangat baik). Hal ini menunjukkan seluruh *Head Of Departement* menilai kinerja karyawan sangat baik di Hotel 101 URBAN Kelapa Gading.

Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pada Hotel 101 URBAN Kelapa Gading yang diperoleh sebesar 43,6% sedangkan sisanya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Duha, T. (2020). *Manajemen Motivasi Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fitriani, R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta* [Thesis]. Universitas Negeri Yogyakarta. Tersedia Pada: <https://eprints.uny.ac.id/65352/>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, D. R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang)* [Thesis]. Universitas Brawijaya. Tersedia Pada: <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/172534/>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Laksono, E. B. (2020). *Pengukuran Kinerja* (Edisi Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Pane, A. N. Y. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Medan* [Thesis]. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tersedia Pada: <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/15681>
- Sanjaya, M. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta* [Thesis]. Universitas Negeri Yogyakarta. Tersedia Pada: <https://eprints.uny.ac.id/28529/>
- Saputra, T. G. A. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Royal Hotel N' Launge Jember* [Thesis]. Universitas Jember. Tersedia Pada: <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/85519>
- Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedermayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Cetakan Pertama). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.