

# **THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN CIKOLE JAYAGIRI RESORT**

**Emron Edison<sup>1</sup>**

STIEPAR YAPARI, Bandung  
emron.bdg@gmail.com

**Citra Asianti Wulandari<sup>2</sup>**

Alumni STIEPAR YAPARI, Bandung  
citraaswulandari@gmail.com

## **ABSTRACT**

The research was conducted in Cikole Jayagiri Resort, West Bandung Regency, researchers distributed questionnaires to 30 respondents. The researcher's objective is to determine the effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance at Cikole Jayagiri Resort. The method used in this study is a quantitative method with descriptive analysis and verification analysis. The instrument used for data collection through questionnaires. The instrument test results show that all statements are valid because their values are above 0.300, and reliable because their values are above 0.700. From the results of the study, descriptively showed that motivation was generally "good" with an average of 3.97 on a scale of 1-5 and work discipline showing "good" results with a mean of 4.12, then performance showed "good" results with an average of 3.97. While the results of the verification of the analysis showed the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.635 or 63.50%, the rest (epsilon) of 36.50% which is a variable that has not been studied. The test results show the significance of the influence between motivation variables on employee performance (t test) of  $0.000 \leq 0.05$  and work discipline variables of  $0.049 \leq 0.05$ , while simultaneously (F test) the significance of  $0.00 \leq 0.05$ , meaning that motivation and work discipline have a strong and significant influence, both partially and simultaneously.

**Keywords:** Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Cikole Jayagiri Resort.

## **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CIKOLE JAYAGIRI RESORT**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di Cikole Jayagiri Resort, Kabupaten Bandung Barat, peneliti menyebarkan kuesioner ke 30 responden. Tujuan peneliti untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Cikole Jayagiri Resort. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis

deskriptif dan analisis verifikatif. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilainya diatas 0,300, dan reliabel karena nilainya diatas 0,700. Dari hasil penelitian, secara deskriptif menunjukkan bahwa motivasi secara umum “baik” dengan rerata 3,97 dari skala 1 – 5 dan disiplin kerja menunjukkan hasil “baik” dengan rerata 4,12 , lalu kinerja menunjukkan hasil “baik” dengan rerata 3,97. Sedangkan hasil analisis verifikatif menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,635 atau 63,50%, sisanya (epsilon) sebesar 36,50% yang merupakan variabel yang belum diteliti. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh signifikansi antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan (uji t) sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dan variabel disiplin kerja sebesar  $0,049 \leq 0,05$ , sedangkan secara simultan (uji F) signifikansinya sebesar  $0,00 \leq 0,05$ , artinya motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh kuat dan signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan.

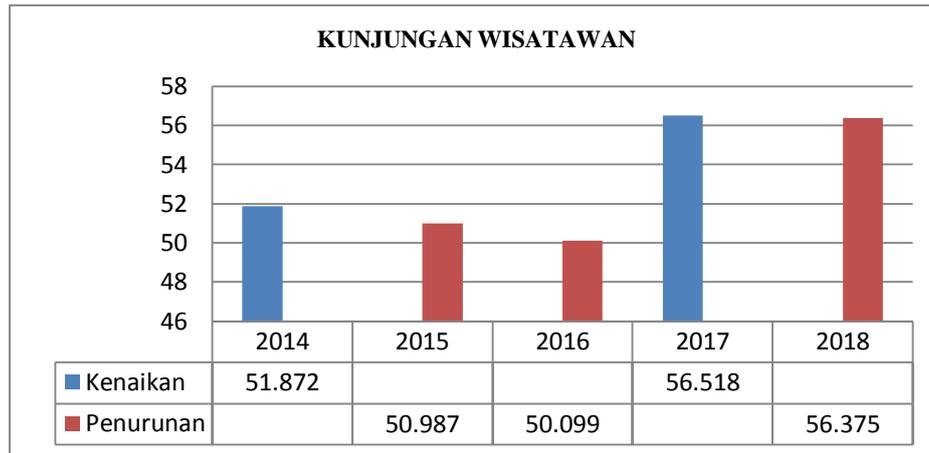
**Kata kunci:** Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja karyawan, Cikole Jayagiri Resort

## PENDAHULUAN

Industri pariwisata di beberapa negara berkembang [saat ini] menjadi salah satu sektor unggulan terhadap pendapatan nasional dan mampu menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Dewasa ini, wisata menjadi kebutuhan hampir setiap manusia untuk menambah pengalaman, pengetahuan baru, serta menghilangkan kepenatan rutinitas sehari-hari (Khaerani, Pamungkas, & Aeni, 2017). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, pariwisata merupakan industri yang sangat menjanjikan dan banyak menyerap tenaga kerja. Disisi lain, pariwisata juga memiliki dampak signifikan terhadap sektor industri-industri lainnya, seperti misalnya, kerajinan rumah tangga, restoran, perhotelan, resort dan lain sebagainya. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan jika pemerintah mengatur pariwisata ini dalam perundang-undangan tersendiri yaitu Undang-Undang Kepariwisataan.

Adapun sektor-sektor pendukung pariwisata yang strategis di antaranya adalah bidang akomodasi (hotel, resort, *homestay*), sehingga dapat dikatakan bahwa akomodasi menjadi pertimbangan utama bagi wisatawan dalam berkunjung ke sebuah destinasi wisata. Tentunya keberadaan akomodasi tidaklah harus dekat dengan destinasi, namun haruslah dalam jangkauan waktu yang sesuai dengan perjalanan wisatawan itu sendiri.

Salah satu penyedia akomodasi yang ada di Bandung Barat adalah Cikole Jayagiri Resort, terletak di jalan Tangkuban Parahu Km 28 dengan pemandangan yang indah dan hawa pegunungan yang sejuk, serta tidak jauh dari destinasi wisata Gunung Tangkuban Parahu. Resort ini memiliki berbagai fasilitas di antaranya adalah ruang rapat, restoran, *family gathering*, *cottage*, *camping ground*, arena bermain.



**Gambal 1**  
Kunjungan Wisatawan 2014-2018  
(Sumber: Manajemen Cikole Jayagiri Resort data diolah)

Cikole Jayagiri Resort ini, berdasarkan hasil pra-penelitian menunjukkan kinerja perusahaannya seperti terlihat dalam Gambar 1 (Kunjungan Wisatawan) trennya naik turun, hal ini menunjukkan tingkat kinerja masih stagnan. Selain itu, jika kinerja diukur berdasarkan indikator, maka target capaian belum memuaskan seperti terlihat dalam Tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1**  
**Perkiraan Dan Capaian Tingkat Hunian**

Tahun	Tingkat Hunian	Target	Selisih
2016	73.76%	75.02%	-1.25%
2017	61.50%	82.51%	-21.01%
2018	30.15%	74.26%	-44.11%

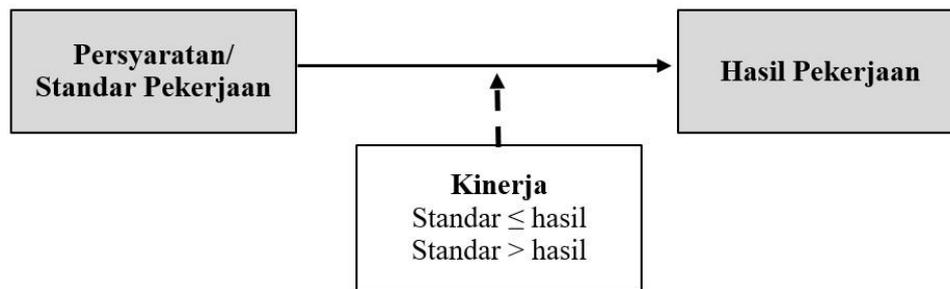
Sumber: Manajemen Cikole Jayagiri Resort data diolah

Tidak tercapainya kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, dan berbagai faktor penyebab, dapat diasumsikan dari disiplin kerja. Berdasarkan hasil data yang didapat menunjukkan tingkat kedisiplinan tentang ketidakhadiran, di bulan Mei 2018 sebesar 10 %, Juni 2018 sebesar 13,33 %, dan Juli 2018 sebesar 33,33 %. Faktor ketidakdisiplinan ini tentunya sangat erat dengan motivasi kerja, mengingat karyawan harian sebesar 46,67 % dari total keseluruhan yang ada. Dari identifikasi masalah yang ada, penelitian ini fokus pada motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Cikole Jayagiri Resort, sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM

sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. (Yuniarsih & Suwatno, 2016)

Tujuan-tujuan organisasi adalah hasil, “bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada katagori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah” (Bangun, 2012).



Sumber : Bangun (2012:231)

**Gambar 2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan**

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan sebab, “keberhasilan kinerja perusahaan tidak terlepas dari keberhasilan kinerja karyawan. Karena sesungguhnya karyawanlah yang berproses untuk mencapai kinerja optimal perusahaan tersebut” (Edison, Riyanti, & Yustiana, 2016). Namun demikian, manajemen perusahaan perlu juga melakukan pengawasan atau riset terhadap kinerja karyawan tersebut sebab, “jika perusahaan tidak melakukan riset untuk mengetahui produktivitas atau kinerja karyawan yang ada, atau membiarkan apa adanya tanpa kendali, maka sesungguhnya disana ada celah pemborosan biaya” (Lubis, Hermanto, & Edison, 2018).

Penting bagi perusahaan untuk menilai keberhasilan karyawan ditinjau dari kinerjanya, namun agar bisa menilai kinerja tersebut, maka perlu adanya ukuran atau standar. “Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu” (Bangun, 2012).

Sedangkan dimensi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Edison, Anwar, & Komariyah, 2017 yaitu:

1. **Target.** Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. **Kualitas.** Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. **Waktu Penyelesaian.** Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan

pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.

4. **Taat Asas.** Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, maka diperlukan motivasi yang tinggi. Sebab, “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” (Siagian, 2004).

Beberapa teori tentang motivasi di antaranya dijelaskan oleh Abraham Maslow dalam Teori Kebutuhan (dalam Mangkunegara, 2014) disebutkan bahwa:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Abraham Maslow mengembangkan Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchy of Need*), di mana pemenuhan kebutuhan manusia selalu berkelanjutan, apabila kebutuhan pada jenjang pertama terpenuhi, kebutuhan meningkat pada jenjang kedua. Demikian seterusnya sampai kebutuhan jenjang kelima, yaitu kebutuhan pengembangan diri dan aktualisasi diri (Lubis et al., 2018).

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai & Sagala, 2009). “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” (Hasibuan, 2013)

Adapun faktor-faktor disiplin kerja menurut (Dharma, 2003) adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran karyawan setiap hari  
Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.
- 2) Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur dan ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja dan wajib mengikuti aturan jam kerja perhari.

3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas. Bagi sebagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Ada kalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidak patuhan seperti menolak melaksanakan tugas seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh:

- 1) Hersona & Sidharta (2017) menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan judul “*Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees’ Performance*”
- 2) Turang, Kindangen, & Tumiwa (2015) menggunakan Analisis Linier Berganda judul, “*Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT.Dayana Cipta*”.
- 3) Harlie (2012) menggunakan Analisis Linier Berganda judul, “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”.

Dari hasil ketiga penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa, motivasi dan disiplin kerja memiliki korelasi satu sama lain, serta motivasi dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **METODOLOGI**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Sampel yang digunakan sebanyak populasi yang ada, yaitu 30 responden dari seluruh karyawan Cikole Jayagiri Resort. Skala pengukuran kuesioner adalah ordinal, yaitu skala 1 sampai dengan 5, selanjutnya data ordinal tersebut ditransfer ke data interval dengan menggunakan teknik MSI (*method of successive interval*).

### **Pengujian Validitas**

Instrumen yang valid harus mempunyai validitas internal dan eksternal (Sugiyono, 2016). Sedangkan indikator validitas adalah diatas 0,30, hal ini mengacu pada beberapa pendapat para ahli, yaitu: “Indikator suatu variabel dinyatakan valid jika *loading factor* lebih dari 0,30” (Hair., et al (Rahayu, Ramadhanti, & Widodo, 2018). Dan “masing-masing item dikatakan valid jika memiliki nilai korelasi  $\geq 0,30$ . Item yang lebih kecil

dari 0,30 dapat dinyatakan tidak valid, sehingga perlu diganti atau dihilangkan” (Lubis et al., 2018).

### **Pengujian Reliabilitas**

Sedangkan Reliabilitas bila angkanya diatas 0,70, hal ini mengacu pada pendapat para ahli bahwa, “Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *alpha cronbach*  $\geq 0,70$  dari masing-masing variabel”(Lubis et al., 2018). “Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila cronbach’s alpha lebih dari 0,70” (Sekaran, 2006).

### **Uji Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono 2017).

Adapun pengujian hipotesis, baik secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F) menggunakan pedoman sebagai berikut:

#### **Uji Parsial:**

- $t_{hitung} > t_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, artinya adanya pengaruh signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen secara parsial.
- $t_{hitung} < t_{table}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen secara parsial.

#### **Uji Simultan:**

- $F_{hitung} > F_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, artinya adanya pengaruh signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen secara simultan.
- $F_{hitung} < F_{table}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen secara simultan.

Pengukuran menggunakan standar p-value (baik secara parsial maupun simultan):

- $p\text{-value} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan,
- $p\text{-value} > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan.
- 

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Hasil uji validitas untuk pernyataan (kuesioner) untuk Variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dalam Tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2**  
**Uji Validitas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y**

No. Kuesioner	Hasil Uji Validitas			r kritis	Keterangan
	X <sub>1</sub> (15 item)	X <sub>2</sub> (11 item)	Y (9 item)		
1	0,550	0,696	0,911	0,300	Valid
2	0,519	0,663	0,542	0,300	Valid
3	0,780	0,693	0,644	0,300	Valid
4	0,688	0,714	0,679	0,300	Valid
5	0,600	0,633	0,608	0,300	Valid
6	0,689	0,689	0,725	0,300	Valid
7	0,476	0,761	0,758	0,300	Valid
8	0,378	0,612	0,679	0,300	Valid
9	0,491	0,690	0,563	0,300	Valid
10	0,539	0,793		0,300	Valid
11	0,626	0,684		0,300	Valid
12	0,458			0,300	Valid
13	0,586			0,300	Valid
14	0,685			0,300	Valid
15	0,494			0,300	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan dari kuesioner valid karena nilainya diatas 0,30, hal sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa, “Indikator suatu variabel dinyatakan valid jika *loading factor* lebih dari 0,30” (Hair., et al (Rahayu, Ramadhanti, & Widodo, 2018).

### Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabel terhadap Variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan dapat dilihat dalam Tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Motivasi	0,811	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,835	Reliabel
3.	Kinerja	0,788	Reliable

Pengujian tersebut menggunakan SPSS Ver. 24 model *product moment pearson* hasilnya dapat dikatakan reliabel karena hasilnya lebih besar dari 0,700.

### A. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel dengan skor tertinggi pada Variabel Disiplin kerja dengan rata-rata 4,13 (dari skala 1-5), diikuti oleh Motivasi dan Disiplin kerja dengan rata-rata yang sama yaitu 3,97 (dari skala 1-5), seperti terlihat dalam table 4 di bawah ini.

**Tabel 4**  
**Analisis Deskriptif**

No	Variabel	Rerata	Dimensi	
1.	Motivasi (X <sub>1</sub> )	3,97	Fisiologis	3,82
			Rasa Aman	3,52
			Sosial atau rasa memiliki	4,34
			Harga diri	4,1
			Aktualisasi diri	4,06
2.	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	4,12	Kehadiran karyawan setiap hari	4,15
			Ketepatan jam kerja	4,23
			Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal	4
			Ketaatan karyawan terhadap peraturan	4,1
3.	Kinerja (Y)	3,97	Target	3,8
			Kualitas	4,02
			Waktu penyelesaian	3,92
			Taat asas	4,13

Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel X<sub>1</sub> menyatakan bahwa “Sosial atau rasa memiliki” merupakan nilai tertinggi dengan rata-rata 4,34 (sangat baik), variabel X<sub>2</sub> bahwa “Ketepatan jam kerja” nilai tertinggi dengan rata-rata 4,23 (sangat baik) dan variabel Y bahwa “Taat asas” nilai tertinggi dengan rata-rata 4,13 (baik).

Nilai terendah dari variabel X<sub>1</sub> bahwa “Rasa aman” dengan rata-rata 3,52 (baik), variabel X<sub>2</sub> bahwa “Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal” dengan rata-rata nilai 4 (baik), variabel Y bahwa “target” dengan rata-rata nilai 3,8 (baik).

### C. Analisis Verifikatif

#### Koefisien Korelasi

Untuk hasil koefisien korelasi berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat dalam tabel 5 di bawah ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Koefisien Korelasi**

		Motivasi	Disiplin
Motivasi	Pearson Correlation	1	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Disiplin	Pearson Correlation	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5 di atas terdapat hubungan/korelasi yang kuat antara variabel bebas dalam penelitian (motivasi dan disiplin kerja) sebesar 0,602. Dapat diartikan apabila Motivasi naik sebesar satu satuan, maka diikuti dengan kenaikan besaran Disiplin Kerja sebesar 0.602 satuan.

### Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil uji SPSS 24 menunjukkan bahwa Koefisien Jalur untuk Motivasi sebesar 0,579 dan Koefisien Jalur untuk Disiplin kerja sebesar 0,300 seperti terlihat dalam tabel 6 di bawah ini.

**Tabel 6**  
**Koefisien Jalur**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	141.693	37.354	
	Motivasi	.435	.109	.579
	Disiplin	.197	.096	.300

### Koefisien Determinasi

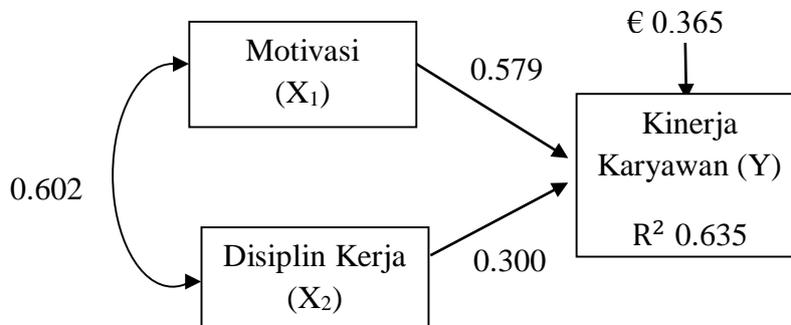
Korelasi merupakan hasil seberapa besar hubungan antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Pada penelitian ini untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.635	.608	14.202

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.635 atau 63,50% sisanya sebesar 36,50% dipengaruhi oleh faktor atau variable lain yang belum diteliti.



**Gambar 3**  
**Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$**

Dari penjelasan Gambar 3 di atas dapat diketahui pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung seperti diuraikan dalam Tabel 8 di bawah ini.

**Tabel 8**  
**Pengaruh langsung tidak langsung**

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total Pengaruh
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	
Motivasi	0,335	-	0,105	0,440
Disiplin Kerja	0,090	0,105	-	0,195
Total				0,635

#### D. Hasil Uji Hipotesis

Untuk hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dalam Tabel 9 di bawah ini.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Secara Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	141.693	37.354		3.793	.001
	Motivasi	.435	.109	.579	3.971	.000
	Disiplin	.197	.096	.300	2.060	.049

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 9 di atas dapat dinyatakan bahwa angka signifikansi untuk Motivasi  $0,000 < 0,05$ , dan untuk Disiplin kerja sebesar  $0,049 < 0,05$ , artinya motivasi dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dalam Tabel 10 berikut ini:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9457.347	2	4728.674	23.444	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5445.853	27	201.698		
	Total	14903.200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Dari Tabel 10 di atas dapat dinyatakan bahwa angka signifikansi untuk Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan  $0,000 < 0,05$ , artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **1. Motivasi**

Dari hasil analisis secara deskriptif untuk Variabel Motivasi dari 15 item pernyataan jika di deskripsikan mulai urutan terbesar sampai dengan pernyataan terkecil, untuk pernyataan terbesar yaitu “merasa nyaman dengan lingkungan kerja” dengan rata-rata 4,57 dan urutan terkecil ada pada pernyataan “menerima tunjangan pensiun dari perusahaan” dengan rata-rata 3,47. Sedangkan untuk rata-rata keseluruhan, yaitu sebesar 3,97 (Baik). Hal ini sudah sejalan dengan teori Dharma S. (2011), Motivasi dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

### **2. Disiplin Kerja**

Dari hasil analisis secara deskriptif untuk Variabel Disiplin Kerja terdiri dari 11 item pernyataan, jika di deskripsikan mulai urutan terbesar yaitu “mematuhi jadwal kerja yang sudah ditentukan” dengan rata-rata nilai 4,33 dan urutan terkecil pada pernyataan “menggunakan tanda pengenal” dengan rata-rata nilai 3,5. Sedangkan untuk rata-rata keseluruhan, yaitu sebesar 4,12 (Baik). Hal ini sejalan dengan teori menurut Simamora dalam (Rozalia, Utami, & Ruhana, 2015) yaitu, kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya.

### **3. Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis secara deskriptif untuk Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 9 item pernyataan dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,97 (Baik), jika di deskripsikan mulai urutan terbesar yaitu “Proses pekerjaan yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan” dengan rata-rata nilai 4,23 dan urutan terkecil pada pernyataan “Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan target kerja” dengan rata-rata nilai 3,53.

### **4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial**

Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa Pengaruh Langsung antara Variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,335 dan Pengaruh Tidak Langsung sebesar 0,105, dengan Total 0,440 (44%). Sedangkan hasil uji t (secara parsial)  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial**

Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa Pengaruh Langsung antara Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,090 dan Pengaruh Tidak Langsung sebesar 0,105, dengan Total 0,195 (19,50%). Sedangkan hasil uji t (secara parsial)  $0,049 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **6. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan**

Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa total Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $R^2$ ) sebesar 0.635 (63,50%), ini menunjukkan masih ada sisa (epsilon) sebesar 36,50% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Sedangkan hasil uji F (secara simultan) angka signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hersona & Sidharta, 2017) dengan judul “*Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees’ Performance*”, di mana hasilnya menunjukkan bahwa, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian analisis deskriptif menunjukkan bahwa Motivasi dalam katagori “baik”, namun perlu ditingkatkan pada aspek rasa aman dalam bekerja. Begitu juga Disiplin kerja dalam katagori “baik”, dan Kinerja karyawan dalam katagori “baik” namun perlu ditingkatkan pada aspek pencapaian target. Sedangkan hasil penelitian berdasarkan analisis verifikatif menunjukkan bahwa, Variabel Motivasi dan Disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dharma, S. (2011). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan. Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV.
- Edison, E., Riyanti, A., & Yustiana, D. (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134–151. Retrieved from <http://www.jurnal.stiepar.ac.id/index.php/tsj/article/view/8/7>
- Harlie, M. (2012). (Harlie, 2012) dengan judul, “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867. Retrieved from <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/473/511>
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees’ Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. Retrieved from <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1118>
- Khaerani, R., Pamungkas, P., & Aeni, S. N. (2017). Pengembangan Daya Tarik Wisata

- Daarus Sunah Menjadi Wisata Halal. *Tourism Scientific Journal*, 3(1), 92–113.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rahayu, S. M., Ramadhanti, W., & Widodo, T. M. (2018). *Analisis Pengaruh Gender Direksi dan Komisaris, Manajemen Laba, Serta Kinerja Perusahaan Terhadap Kompensasi Manajemen Puncak di ASEAN*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2.
- Rivai, V. & Sagala, J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, U. 2006. *Research Method For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, P. S. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence Of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline On Employee Performance In PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4), 505–516. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/9650>
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.