

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

I. K. Y. Pranata<sup>1</sup>, W. Cipta<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail: [yogypranata56@gmail.com](mailto:yogypranata56@gmail.com), [wayan.cipta@undiksha.ac.id](mailto:wayan.cipta@undiksha.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan, (3) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan pada Hotel Balquise Heritage, objeknya adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi berjumlah 40 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan wawancara, serta dianalisis dengan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage.

**Kata kunci:** disiplin kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja

## Abstract

*The purpose of this study were in order to examine the effect off (1) work motivation and work discipline of the employee's performance, (2) work motivation of the work discipline, (3) work motivation of the employee's performance, (4) work discipline of the employee's performance at Hotel Balquise Heritage. Design of the research that use to this study is research designing causal quantitative. The subject of this study were all of the employees in Hotel Balquise Heritage, and the objects were: work motivation, work discipline, employee's performance. Total population of this research are 40 employees who all combine became observation unit, therefore this research including population research. Data were collected by using a questionnaire and interviews, and analyzed by path analysis. The results showed a positive effect of (1) work motivation and work discipline have significant effect on employee performance, (2) work motivation has a positive effect on work discipline, (3) work motivation has a positive effect on employee performance and (4) work discipline has a positive effect on employee performance at Hotel Balquise Heritage.*

**Keywords :** work motivation, work discipline, employee's performance

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusianya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Yani (2012: 3) bahwa "pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan sesuatu yang mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya".

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2007). Pernyataan ini dipertegas oleh Bagia (2015: 147) yang menyatakan bahwa kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan

tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja karyawan harus menjadi fokus utama perusahaan untuk mengetahui kemampuan karyawannya, karena kinerja karyawan akan berhubungan langsung terhadap kinerja perusahaan. Permasalahan terkait kinerja karyawan juga masih sering dihadapi oleh perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan penginapan, penyedia makanan, dan minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana semua pelayanan itu diperuntukkan bagi masyarakat umum. Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan di bidang kinerja karyawan adalah Hotel Balquisse Heritage. Hotel Balquisse Heritage merupakan salah satu hotel yang berada di Kabupaten Badung tepatnya di Jl. Raya Uluwatu No. 18X, Jimbaran, Kuta Sel.

Rendahnya kinerja karyawan pada Hotel Balquisse Heritage dalam mencapai tujuan perusahaan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan yang kurang baik. Hal ini sesuai dengan teori yang dikatakan oleh Rozalia (2015) yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal yang senada diungkapkan Siagian dalam Harpitasari (2010:12) kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan di tiga hotel yaitu, (1) Hotel Karma Royal Jimbaran, (2) Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort, dan (3) Hotel Balquisse Heritage, terlihat bahwa Hotel Balquisse Heritage belum mencapai standar kinerja organisasi yang telah ditentukan oleh hotel. Hotel Balquisse Heritage sebagian besar belum mencapai standar kinerja perusahaan jika dibandingkan dengan dua hotel lain yang sudah mencapai standar kinerja perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah, maka akan mengakibatkan perusahaan-perusahaan dalam mencapai tujuannya menjadi terhambat.

Hotel Balquisse Heritage memiliki jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Observasi awal yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang tidak memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh hotel. Data Standar kinerja dan pencapaian kinerja karyawan Hotel Balquisse Heritage Mei 2018. Kinerja karyawan pada Hotel Balquisse Heritage masih harus ditingkatkan lagi. Karyawan tidak dapat memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawannya mengalami penurunan setiap tahunnya. Apabila kinerja karyawan masih kurang dari 90% maka kinerja karyawan masih dikategorikan belum tercapai. Variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2005). Pernyataan ini dipertegas oleh Mangkunegara (2006: 61) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pengukuran motivasi yang dilakukan dalam penelitian ini berpedoman pada *discrepancy theory*. Menurut Ratna (2015) terdapat enam dimensi dalam menilai motivasi kerja karyawan yang meliputi (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) pengawasan, (5) rekan kerja, dan (6) kondisi kerja. Sejalan dengan pandangan tersebut, Masyjui (2005) yang mengukur motivasi kerja dengan empat dimensi (1) gaji, (2) rekan kerja, (3) promosi jabatan, (4) kondisi kerja. Rendahnya motivasi kerja karyawan berdampak pada kinerja dari masing-masing karyawan yang mengakibatkan kinerjanya menjadi rendah. dari 10 sampel karyawan yang menjadi responden, semuanya berada pada kategori rendah dengan total skor jawaban 197 dan rentang skor yang diperoleh 205 – 141. Maka dapat dikatakan bahwa rata-rata motivasi kerja karyawan pada Hotel Balquisse Heritage masih rendah, sehingga dapat mengakibatkan rendahnya kinerja perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Selain variabel motivasi kerja, variabel lain juga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu rendahnya disiplin kerja karyawan. Gorda (2004: 111) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, ketulus-iklasan untuk

mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin pencapaian tujuan perusahaan. Hal yang senada diungkapkan Rivai (2005: 444) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun dimensi disiplin kerja yaitu menurut Sutrisno (2010: 94) menyatakan pendapat bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu (1) taat terhadap aturan waktu, (2) taat terhadap peraturan organisasi, (3) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan (4) taat terhadap peraturan lainnya di organisasi. Pernyataan ini dipertegas oleh Hasibuan (2009: 200) yaitu (1) aturan kerja dan (2) etika bekerja.

Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dibuktikan pada data pelanggaran disiplin karyawan Hotel Balquise Heritage. Hotel Balquise Heritage jumlah karyawan yang dijadikan observasi awal sebanyak 10 orang. Batas toleransi pelanggaran rata-rata sebesar 3 kali, namun realitanya masih banyak karyawan melanggar aturan kerja dalam perusahaan, maka perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan, karena melanggar peraturan merupakan indikator kurangnya disiplin karyawan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karena semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai (Hasibuan, 2010).

Variabel lain juga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu permasalahan gaji. Perusahaan harus mempertimbangkan dan memperhitungkan pemberian gaji kepada karyawannya. Pandangan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009: 117) yang menyatakan bahwa kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. gaji yang di harapkan para karyawan Hotel Balquise Heritage tidak sesuai dengan UMR berlaku berdasarkan kinerja para karyawannya. Gaji yang diberikan masih dibawah UMK tahun 2019 yaitu mencapai Rp 2.363.000. Pemberian gaji yang layak dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Semakin tinggi gaji yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik pula tingkat pencapaian kinerjanya, begitupun sebaliknya semakin rendah gaji yang diberikan kepada karyawan maka tingkat pencapaian kinerja pun akan semakin rendah (Handoko, 1993).

Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan karena dengan memiliki motivasi kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Rozalia (2015), yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal yang senada diungkapkan Siagian dalam Harpitasari (2010: 12) kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja. Didukung oleh hasil penelitian empirik dari Ayer (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan karena semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini dipertegas oleh teori Hasibuan (2010: 210) menyatakan bahwa jika motivasi kerja pegawai yang baik maka akan meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Apabila motivasi kerja pegawai tidak terbangun dengan baik maka akan berujung pada hasil kerja yang asal-asalan serta bisa jadi mengancam pencapaian tujuan organisasi. Didukung oleh hasil penelitian empirik dari Saputra (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Rivai (2004) menyatakan bahwa jika semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya. Didukung oleh hasil penelitian empirik dari Saraswati (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Gorda (2004: 114) menyatakan bahwa jika disiplin kerja karyawan baik maka akan mampu membangun semangat kerja dan peningkatan mutu kinerja karyawan di dalam upaya memberikan sumbangan akan tercapainya kinerja perusahaan. Sebaliknya jika disiplin kerja karyawan yang tidak baik akan menjadi faktor penyebab kemerosotan semangat kerja dan kinerja karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Sinambela (2012: 237) menyatakan bahwa jika semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Didukung oleh hasil penelitian empirik dari Meilany & Ibrahim (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bertitik tolak dari uraian-uraian yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Balquise Heritage”.

## 2. Metode

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Studi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage. Adapun Variabel dalam studi ini adalah variabel X1 atau variabel bebas pertama yaitu motivasi kerja, variabel X2 atau variabel bebas kedua yaitu disiplin kerja, dan variabel terikatnya adalah Y yakni kinerja karyawan. Subjek dalam studi ini adalah karyawan Hotel Balquise Heritage, sedangkan objek dalam studi ini motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Balquise Heritage yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menggunakan seluruh karyawan Hotel Balquise Heritage. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang bersumber dari Hotel Balquise Heritage. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis).

## 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *path analysis* dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 For Windows* maka diperoleh hasil perhitungan SPSS pada Tabel 1.

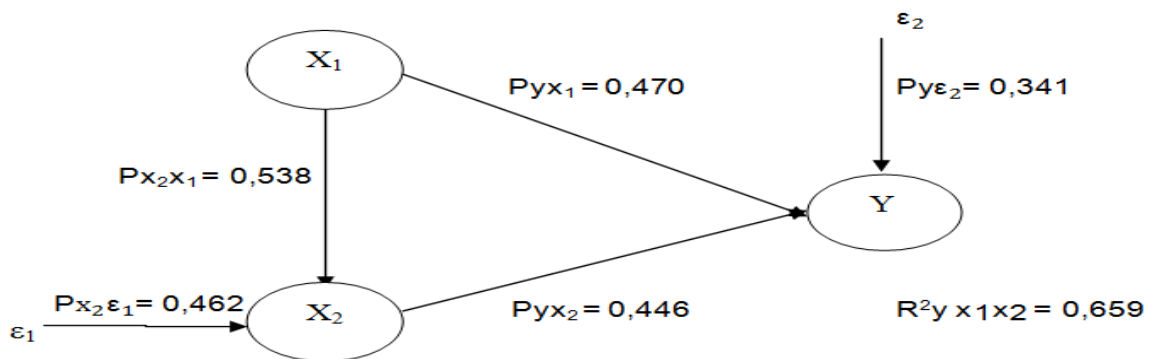
Tabel 1. Hasil Penelitian Pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y

Parameter	Koefisien	p-value	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
R <sub>yx<sub>1</sub>x<sub>2</sub></sub>	0,812	0,000	0,05	Menolak Ho	X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> berpengaruh terhadap Y
R <sup>2</sup> <sub>yx<sub>1</sub>x<sub>2</sub></sub>	0,659	-	-	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> terhadap Y
P <sub>yx<sub>1</sub></sub>	0,470	0,000	0,05	Menolak Ho	X <sub>1</sub> berpengaruh terhadap Y
P <sup>2</sup> <sub>yx<sub>1</sub></sub>	0,221	-	-	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X <sub>1</sub> terhadap Y
P <sub>yx<sub>2</sub></sub>	0,446	0,000	0,05	Menolak Ho	X <sub>2</sub> berpengaruh terhadap Y

Parameter	Koefisien	p-value	Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan	Simpulan
$P^2_{yX_2}$	0,199	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh $X_2$ terhadap Y
$P_{X_2X_1}$	0,538	0,000	0,05	Menolak Ho	$X_1$ berpengaruh terhadap $X_2$
$P^2_{X_2X_1}$	0,289	-	-	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh $X_1$ terhadap $X_2$
$P_{y\epsilon_2}$	0,341	-	-	-	Variabel lain berpengaruh terhadap Y
$P_{X_2\epsilon_1}$	0,462	-	-	-	Variabel lain berpengaruh terhadap $X_2$

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16.0 For Windows

Pengaruh masing-masing variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquisse Heritage dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Balquisse Heritage

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Sumbangan Pengaruh Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar sumbangan pengaruh langsung $X_1$ terhadap Y	0,221	22,10%
Besar sumbangan pengaruh tidak langsung $X_1$ terhadap Y melalui $X_2$	0,239	23,90%
Besar sumbangan pengaruh total $X_1$ terhadap Y	0,460	46,00%
Besar sumbangan pengaruh langsung $X_2$ terhadap Y	0,199	19,90%
Besar sumbangan pengaruh total $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y	0,659	65,90%
Besar sumbangan pengaruh lain $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y	0,341	34,10%
Total	1,000	100,00%

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16.0 For Windows

Hasil uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan



disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage. Sumbangan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 65,90%, sedangkan hubungan pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja karyawan sebesar 34,10%. Variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Robbins dalam Wilhelmus (2011) adalah iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, dan disiplin kerja.

Hasil penelitian uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage. Besar hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 47,00%, sedangkan besar sumbangan pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 22,10%.

Hasil penelitian uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage. Besar hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 44,60% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja adalah 19,90%.

Temuan hasil penelitian uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja secara positif terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Balquise Heritage. Besar hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah 53,80% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah 28,90%. Temuan ini memberi arti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hubungan pengaruh variabel lain terhadap motivasi kerja sebesar 46,20%. Variabel lain yang diduga mempengaruhi disiplin kerja, yaitu kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan (Mangkunegara, 2006).

Hasil penelitian variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Rozalia (2015), yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal yang senada diungkapkan Siagian dalam Harpitasari (2010: 12) kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja. Didukung oleh hasil penelitian empirik dari Ayer (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage. Hal ini dipertegas oleh teori Hasibuan (2010: 210) menyatakan bahwa jika motivasi kerja pegawai yang baik maka akan meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Apabila motivasi kerja pegawai tidak terbangun dengan baik maka akan berujung pada hasil kerja yang asal-asalan serta bisa jadi mengancam pencapaian tujuan organisasi. Didukung oleh hasil penelitian empirik dari Saputra (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Rivai (2004) menyatakan bahwa jika semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Didukung oleh hasil penelitian empirik dari Saraswati (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh mengenai pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage. Hasil

penelitian ini sejalan dengan teori Gorda (2004: 114) menyatakan bahwa jika disiplin kerja karyawan baik maka akan mampu membangun semangat kerja dan peningkatan mutu kinerja karyawan di dalam upaya memberikan sumbangan akan tercapainya kinerja perusahaan. Sebaliknya jika disiplin kerja karyawan yang tidak baik akan menjadi faktor penyebab kemerosotan semangat kerja dan kinerja karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Sinambela (2012: 237) menyatakan bahwa jika semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Didukung oleh hasil penelitian empirik dari Meilany & Ibrahim (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen individu.

#### **4. Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut. (1) Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berperan bersama dalam upaya untuk membentuk kinerja karyawan di Hotel Balquise Heritage, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berperan bersama dalam upaya untuk membentuk disiplin kerja karyawan di Hotel Balquise Heritage, (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berperan bersama dalam upaya untuk membentuk kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage, (4) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada P Hotel Balquise Heritage. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berperan bersama dalam upaya untuk membentuk kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. (1) Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan disiplin kerja, karena penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan cara (a) memperhatikan besar gaji yang diterima oleh karyawan agar sesuai dengan beban kerja dan upah minimum karyawan (UMP). (b) Perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang di miliknya, sehingga dapat memberikan ruang kreativitas pada karyawan untuk mendorong kinerja yang optimal. Di samping motivasi kerja, faktor disiplin kerja juga perlu mendapat perhatian. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan cara: (a) melakukan pengawasan terhadap karyawan yang melanggar ketentuan atau tata tertib yang berlaku pada perusahaan dan memberi sanksi bagi karyawan yang tidak mentaati aturan yang berlaku. (b) harus dilakukan sosialisasi terhadap peraturan-peraturan perusahaan untuk menanamkan kesadaran para karyawan dan memberikan nilai tambah melalui penilaian kinerja karyawan bagi karyawan tidak melanggar ketentuan atau tata tertib supaya karyawan termotivasi melakukan disiplin kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja dan disiplin kerja yang kurang maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik

untuk mengkaji aspek yang serupa, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Di samping itu, juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, dan disiplin kerja.

### Daftar Pustaka

- Bagia, Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Fitrah, Moch Rizki. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember*. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Hartiningsih, Maria. 2017. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman)". Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Listio. 2010. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat*. Tesis Universitas Komputer Indonesia. UNIKOM.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masyjui, Isnan. 2005. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. Universitas Negeri Semarang. *Jurnal Manajemen*. Volume 2 (hlm 1-10).
- Rivai, V. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Edisi kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Saputra, Trio. 2014. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen*. Volume 5 (hlm 1-10).
- Saraswati, M. R. 2011. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Usaha Dagang Klata Desa Ekasari Kabupaten Jembrana Tahun 2011. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*. Volume 1. Nomor 1.
- Sedarmayanthi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yani, H. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media