



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Legreen Gatot Subroto di Jakarta Pusat

Anita Yuri Jenilatifah^{1*}, Indri Indirasari²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: anitayuri85@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Agustus 2024

Disetujui : September 2024

Diterbitkan : Oktober 2024

Keywords:

Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Legreen Gatot Subroto Hotel in Central Jakarta. Population both partially and simultaneously. This type of research is descriptive research through a quantitative approach with the research population being all Legreen Gatot Subroto Hotel Employees in Central Jakarta totaling 74 employees, and the determination of the research sample using saturated samples. Data were collected through questionnaires distributed using google form, The data analysis technique used was multiple regression test using the SPSS version 24 application. The results of the study showed that. Work discipline partially has a significant effect on Employee Performance with a t-count value greater than t-table, namely $2.880 > 1.99394$ and a significant value of $0.005 < 0.05$. Then the Motivation variable partially has a significant effect on Employee Performance with a t-count value greater than t-table, namely $5.168 > 1.99394$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the variables of Work Discipline and Motivation have a significant effect on Employee Performance, which shows that the test results of F count = 202.080 are greater than F table = 3.13 (F count > F table) with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Legreen Gatot Subroto Di Jakarta Pusat. Populasi baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian adalah seluruh Karyawan Hotel Legreen Gatot Subroto Di Jakarta Pusat yang berjumlah 74 karyawan, dan penentuan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar menggunakan google form, Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi berganda menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2,880 > 1,99394$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Lalu variable Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $5,168 > 1,99394$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan variabel Disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu menunjukkan bahwa hasil uji Fhitung = 202,080 lebih besar dari Ftabel = 3,13 (Fhitung > Ftabel) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi merujuk pada meningkatnya perekonomian dunia sebagai hasil dari transaksi barang dan jasa antarwilayah, aliran modal internasional, meluasnya, dan penyebaran yang cepat di bidang teknologi. Saat ini kita tidak mungkin menolak terjadinya globalisasi ekonomi, dengan teknologi yang semakin canggih, dan semakin cepatnya informasi dapat di akses, maka keadaan dunia semakin tak bersekat. Dengan hadirnya globalisasi ekonomi ini, maka negara dari belahan dunia manapun dapat melakukan transaksi antara negara baik secara bilateral ataupun multilateral. Transaksi antarnegara tersebut mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara yang melakukan transaksi tersebut.

Tempat yang diteliti adalah *LeGreen Hotel & Suite* adalah jaringan tempat hunian yang berkualitas, dan berstandar tinggi. Mengusung konsep *Budget Hotel Rate* yang terjangkau, dan sangat mengutamakan kebersihan demi kenyamanan *customer*. Seluruh jaringan *LeGreen Hotel & Suite* dikelola oleh PT. *LeGreen* dengan pengalaman lebih dari 13 tahun dalam bisnis perhotelan, pengelolaan, dan operasional di bidang *hospitality*, desain dan bangunan, interior, *furniture* dan *landscape*. *LeGreen Hotel & Suite* berkomitmen untuk meningkatkan jaringan hunian yang lebih berkualitas dengan pelayanan, dan fasilitas yang lebih baik.

Hotel *LeGreen* Gatot Subroto mempunyai aturan tersendiri. Seluruh karyawan setiap hari diwajibkan mengisi absensi sebelum pukul 08.30 WIB, dan mengikuti *Breafing* pagi selama 15 menit yang dimulai sejak pukul 08.15 WIB hingga pukul 08.30 WIB. *Breafing* pagi ini digunakan sebagai ajang untuk saling memberikan informasi antara pihak manajemen dan para karyawan. Pukul 08.30 WIB seluruh karyawan mulai bekerja hingga waktunya istirahat pada pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB, dan pulang pada pukul 17.00 WIB. Jika mereka melakukan tiga kali pelanggaran maka karyawan tersebut dikenakan sanksi administratif.

Adapun usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel *LeGreen* Gatot Subroto, diantaranya adalah dengan memperhatikan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak, maka setiap karyawan harus berperan aktif untuk mencapai sebuah target perusahaan. Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik, karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Oleh karena itu baiknya sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain Kinerja permasalahan pada disiplin kerja yaitu bahwa disiplin merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja setempat seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta, dan terbentuk melalui proses, serta serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Adapun usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel *Legreen*, diantaranya adalah dengan memperhatikan disiplin kerja, melalui absensi atau tingkat kehadiran. Absensi karyawan merupakan salah satu tolok ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik. Semangat kerja dapat diukur melalui absensi/presensi karyawan tiga kali

di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi, serta tingkat kinerjanya.

Selain permasalahan disiplin pada Hotel *Legreen* Gatot Subroto juga penulis dapatkan masalah motivasi yang diduga akan memengaruhi kepada kinerja karyawan. Salah satu hal yang menjadi karyawan mempunyai motivasi adalah sistem *reward* atau bonus yang berperan penting bagi karyawan dalam hal ini dapat dan berpotensi mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Melalui pemberian *reward* tenaga kerja akan merasa bahwa mereka dihargai oleh organisasi, dan merasa bahwa organisasi serius terlibat dalam pengembangan karir mereka. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian sistem kompensasi yang baik. Perusahaan- perusahaan meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya, dan insentif pada khususnya memengaruhi kinerja juga banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan kinerja masing-masing.

Sistem insentif juga mampu merangsang para karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara mengadopsi berbagai metode insentif yang dapat dipakai, dan diaplikasikan ke dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi pekerjaannya untuk mencapai kinerja maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel *Legreen* Gatot Subroto Di Jakarta Pusat. Populasi baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Sari (2020) menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi, dan taat terhadap aturan, serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka akan semakin prestasi kerja”. Silalahi & Bangun (2020) menyatakan bahwa “disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban, dan hal tersebut muncul melalui suatu proses”. Surono (2020) menyatakan bahwa “kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sisial yang berlaku”.

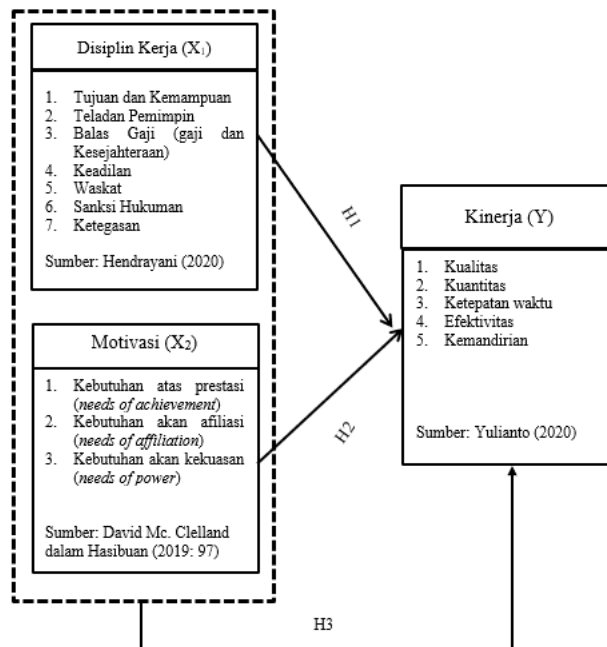
Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019: 52) mengemukakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Suwanto (2020: 161) menyatakan bahwa, “motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”. Atas dasar

beberapa pendapat para ahli motivasi kerja di atas dapat penulis simpulkan bahwa pentingnya motivasi kerja karena motivasi kerja dapat memberikan dampak tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020: 77) mengatakan bahwa "kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut". Menurut Rerung (2019: 54) mengatakan bahwa "kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati, dan dievaluasi, bahwa kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi". Menurut Sinaga (2020: 14) megatakan bahwa "kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu". Sedangkan menurut Fadil Sandewa (2018: 97) mengatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel *LeGreen* Gatot Subroto di Jakarta Pusat

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel *LeGreen* Gatot Subroto di Jakarta Pusat

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel *LeGreen* Gatot Subroto di Jakarta Pusat

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2018: 8) penelitian kuantitatif adalah: “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilaksanakan di Hotel LeGreen Gatot Subroto yang beralamat di Jl. Danau Jempang No. 77, Bendungan Hilir, Kecamatan Tanah Abang, Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10210. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di *LeGreen* Hotel Gatot Subroto di Jakarta Pusat dengan sejumlah 74 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di *LeGreen* Hotel Gatot Subroto di Jakarta Pusat dengan sejumlah 74 karyawan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan *LeGreen* Hotel Gatot Subroto di Jakarta Pusat. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,791 | 1,855 | | 1,505 | ,137 |
| | Disiplin Kerja | ,240 | ,083 | ,336 | 2,880 | ,005 |
| | Motivasi Kerja | ,589 | ,114 | ,603 | 5,168 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

$Y = 2,791 + 0,240X_1 + 0,589X_2$ Nilai *Constant* sebesar 2,791, artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 2,791. Pengaruh antarvariabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,240; dan sebaliknya. Pengaruh antarvariabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,589; dan sebaliknya.

Koefisien Korelasi

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Correlations
Correlations

| | | Disiplin Kerja | Motivasi Kerja | Kinerja Karyawan |
|------------------|---------------------|----------------|----------------|------------------|
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | 1 | ,920** | ,891** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 |
| | N | 74 | 74 | 74 |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | ,920** | 1 | ,913** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 |
| | N | 74 | 74 | 74 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,891** | ,913** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | |
| | N | 74 | 74 | 74 |

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

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Nilai koefisien korelasi Disiplin kerja sebesar 0,891, hal ini mengandung arti bahwa Disiplin kerja itu mempunyai pengaruh “**sangat kuat**” terhadap Kinerja Karyawan, karena berada di titik antara 0,80 sampai 1,000. Nilai koefisien korelasi Motivasi Kerja sebesar 0,913, hal ini mengandung arti bahwa Motivasi Kerja itu mempunyai pengaruh “**sangat kuat**” terhadap Kinerja Karyawan, karena berada di titik antara 0,80 sampai 1,000.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,891 ^a | ,794 | ,792 | 3,41026 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,794; yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 79,4%, sedangkan sisanya sebesar 20,6% disebabkan oleh variabel lain.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,913 ^a | ,833 | ,831 | 3,07216 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,833; yang artinya variabel Motivasi Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 83,3%, sedangkan sisanya sebesar 16,7% disebabkan oleh variabel lain.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,922 ^a | ,851 | ,846 | 2,92740 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Melalui hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 5 di atas, dapat diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,851. Hal tersebut menunjukkan kemampuan variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 85,10%, sedangkan sisanya sebesar 14,90% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0.05), dan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Adapun ketentuan mencari nilai t_{tabel} diperoleh dengan cara jumlah responden $n - k = 74 - 3 = 71$ dilihat dari distribusi nilai t_{tabel} (terlampir tabel t) maka nilai t_{tabel} 1,99394.

**Tabel 6. Hasil Uji t Secara Parsial
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | T | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,791 | 1,855 | | 1,505 | ,137 |
| | Disiplin Kerja | ,240 | ,083 | ,336 | 2,880 | ,005 |
| | Motivasi Kerja | ,589 | ,114 | ,603 | 5,168 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 2,880 > t_{tabel} 1,99394$ dengan signifikan $0,005 < 0,05$; maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menandakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 5,168 > t_{tabel} 1,99394$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$; maka H_{02} ditolak, dan H_{a2} diterima. Hal ini menandakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 3463,501 | 2 | 1731,751 | 202,080 | ,000 ^b |
| | Residual | 608,445 | 71 | 8,570 | | |
| | Total | 4071,946 | 73 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 7 di atas ternyata hasil ANOVA atau uji F di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 202,080 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, sedangkan mencari F tabel dengan jumlah sampel (n) = 74, jumlah variabel (k) = 3, taraf signifikansi = 0.05, $df_1 = k - 1$ atau $3 - 1 = 2$, dan $df_2 = n - k$ atau $74 - 3 = 71$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,13. Sehingga F hitung $202,080 > F$ tabel 3,13; dan diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis hasil perhitungan aplikasi program SPSS versi 26, akan hasil uji t variabel penelitian Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar 2,880 sedangkan pada t_{tabel} sebesar 1,99394 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Irma Sari Octaviani dan Lidya Pricilla (2020) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis hasil perhitungan aplikasi program SPSS versi 26, akan hasil uji t variabel penelitian Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar 5,168 sedangkan pada t_{tabel} sebesar 1,99394 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak, dan H_2 diterima. Artinya Motivasi Kerja

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rini Dianti Fauzi dan Syifa Fauziah (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis hasil uji ANOVA ternyata diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 202,080 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3,13 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh N Muhammad Gandung, Suwanto, Denok Sunarsi, Anggada Bayu Seta dan Sri Mul (2023) bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), disimpulkan sebagai berikut.

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,880 > 1,99394$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$: sehingga uji hipotesis diperoleh H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima, maka “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel *LeGreen* Gatot Subroto di Jakarta Pusat”
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,168 > 1,99394$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$; sehingga uji hipotesis diperoleh H_{02} ditolak, dan H_{a2} diterima, maka “Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel *LeGreen* Gatot Subroto di Jakarta Pusat”
3. Secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji $F_{hitung} = 202,080$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,13$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M.F & Lismiatun (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Provinces Group Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa JIMAWA*, Vol.1, No.1, Maret 2021 (11-18), P-ISSN: 2775-6025, E-ISSN: 2775-9296.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Aditama Roni Angger. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

- Bela & Sugiyanto (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bjb Cabang Balaraja. *Jurnal HUMANIS*, Vol.2, No.2, Juli 2022, Hal; 322-331, ISSN-E: 2746-4482, ISSN-P: 2746-2250.
- Cropley A.J. 2019. *Motivation For Participation in Adult Education*. In J.H Knoll (ed)
- Diana Angelica. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Cetakan 2. Salemba Empat, Jakarta
- Eka, P.D (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol.3, No.4, Juli 2021, ISSN: 2622-8882, E-ISSN: 2622-9935.
- Fauzi, Akhmad, 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press
- Fauzi, R.D & Fauziah, S (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada KUD Soliamitra Limo – Depok. *Jurnal Perkusi*, Volume 1, Nomor 3, Juli 2021.
- Gandung, et.al (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Doosan Global di Kota Depok.. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol.5, No.2, Januari 2023
- Ghozali, I. 2019. *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2020). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business*, 11(4), 339-350.
- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya *Offside*
- Marayasa, I.N & Faradila. A (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia.. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol.2, No.1, Oktober 2019, ISSN: 2622-8882, E-ISSN: 2622-9935
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Infomedia Solusi Humanika Bandung divisi *inbound call center*). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 352-362.
- Nur'Aini, Fajar. 2020. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Octaviani, I.S & Pricilla, L (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Forkamma*, Vol.4, No.1, November 2020, Halaman L 47 – 59, ISSN-E: 2599-171X, ISSN:P: 2598-9545
- Oktavianti , et.al (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lubana Sengkol Wisata Pemancingan Keluarga Di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI*, Volume 1, Nomor 2, April 2021.

- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Rerung, Rintho Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Rismawati. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Ke depan*. Jakarta: Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Sandewa, Fadil. 2018. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal: Ilmiah Clean Government* ISSN: E-2620-3014: P-2614-7742Vol. 1, No.2.
- Santoso, Singgih. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31–44.
- Sarinah, dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115-126.
- Sinaga, O. S. et al. (2020) *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sondang, Siagian. 2018. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarso, A.P (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal JENIUS*, Vol.3, No.2, Januari 2020.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardoyo. (2022). *Management of work ioyaity, work stress and supervisor support in increasing employee work productivity during the Covid-19 pandemic*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 74–85.
- Surono. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Sawangan Farm Dairy Depok-Jawa Barat). *Jurnal Lentera Akuntansi*, 5(November), 57–73.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenada Media Group.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius* Vol.3. No.2.
- Yulianto, Budi. 2020. *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya Scopindo Media Pustaka.