

KAJIAN PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SANTIKA PREMIERE SEMARANG

Amaliya Yesin Firmanti
Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kajian disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Penelitian ini menggunakan metode survei, interview dan kuesioner. Target populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Sampel yang diambil sebanyak 50 orang. Menggunakan teknik Proporsional Random Sampling. Berdasarkan hasil uji validitas r hitung lebih besar dari pada r tabel yang bernilai 0,2353. Hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,948. Uji normalitas memiliki nilai Sig. 0,707. Dalam uji homogenitas, didapat beberapa komponen yang tidak homogen. Uji korelasi menunjukkan hubungan antara variabel X yaitu disiplin dan motivasi indikator karyawan taat pada peraturan, karyawan disiplin waktu, karyawan ada keinginan untuk maju, gairah kerja yang tinggi dan profesionalisme berhubungan kuat dengan kinerja karyawan. Untuk uji korelasi parsial Sig. $< 0,05$, maka terdapat hubungan antara variabel X dan Y. Dari data-data diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Dengan kinerja yang tinggi kualitas pelayanan akan mengalami peningkatan sehingga visi dan misi dari Hotel tersebut akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, dapat diberikan pengakuan dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Kata Kunci: *Disiplin, Motivasi, Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya dunia pariwisata di era globalisasi sekarang ini, industri jasa pariwisata mengalami kemajuan yang sangat pesat, yaitu dapat kita lihat banyak didirikannya hotel-hotel berbintang yang bertaraf internasional, yang sekarang ini mutu dan kualitas jasa pelayanannya jauh lebih bermutu dan persaingan yang sangat ketat yaitu dalam memajukan atau meningkatkan dunia pariwisata dan didukung wisatawan domestik maupun mancanegara yang berkunjung. Dari fenomena diatas, maka dapat dilihat dengan berdirinya hotel berbintang maka sangat bermanfaat untuk meningkatkan *income* atau devisa negara.

Salah satu hotel berbintang yang bertaraf internasional adalah Hotel Santika Premiere Semarang yang terletak Jl. Pandanaran No.116-120 Semarang. Hotel Santika Premiere Semarang merupakan hotel berbintang empat yang memberikan pelayanan perhotelan yang terus mengalami perkembangan, baik dari segi fasilitas pelayanan perhotelan maupun meningkatkan Sumber Daya Manusiannya. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka diperlukan peranan Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendisiplinkan para karyawan. Tujuan utama dari pendisiplinan adalah mendorong karyawan berperilaku yang sepatutnya di tempat kerja, dimana "perilaku yang pantas" yang ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap prosedur dan peraturan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah perusahaan. Selain disiplin, diperlukan motivasi karyawan yaitu memandang cara-cara baru dan lebih baik dalam mengerjakan segala sesuatu, menciptakan cara-cara baru untuk menghemat biaya, menyarankan cara-cara untuk meningkatkan produksi, memikirkan

gagasan-gagasan bagi produk baru, serta menawarkan gagasan-gagasan bagi penjualan dan keuntungan yang lebih besar (Jantz, 1975:85). Penelitian ini mengambil objek Hotel Santika Premiere Semarang. Objek ini diambil dengan tujuan mengetahui apakah peranan Departemen SDM dalam mendisiplinkan karyawan berpengaruh besar terhadap efisiensi kerja karyawan. Jika memang benar demikian, Departemen SDM perlu memperhatikan disiplin para karyawan demi efisiensi kerja.

Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan sangat penting perannya guna menunjang keberhasilan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak para karyawan memberikan kontribusi dari segi kuantitas dan kualitas *output* dari pekerjaan yang mereka lakukan, lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan *output*, kehadiran karyawan dan lain sebagainya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. (www.anneahira.com).

Penilaian kinerja sebagai bagian penting dari pekerjaan mereka, apakah dilakukan secara formal atau tidak formal. Penilaian kinerja berlangsung terus menerus sepanjang tahun. Teori Atribusi adalah teori kontemporer yang paling berpengaruh dengan implikasi untuk motivasi akademik. Hal ini dapat diartikan bahwa teori ini mencakup modifikasi perilaku dalam arti bahwa ia menekankan gagasan bahwa peserta didik sangat termotivasi dengan hasil yang menyenangkan untuk dapat merasa baik. (www.kompasiana.com).

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau

penghargaan kepada pekerja. (<http://shelmi.wordpress.com/2009/02/27/evaluasi-kinerja/>)

Dalam sebuah perusahaan, diperlukan sebuah pembinaan bagi karyawan untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veitzzal Rivai, 2004, 44).

Tindakan disipliner adalah suatu tindakan yang berisi hukuman-hukuman atau sanksi yang akan diterapkan terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang akan ditentukan perusahaan. Dalam melaksanakan proses disipliner ada empat elemen yang harus dilakukan yaitu:

Perusahaan menetapkan peraturan kerja dan aturan bertingkah laku bagi karyawan.

1. Mengkomunikasikan peraturan perusahaan kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan.
2. Mekanisme penilaian perilaku kerja.
3. Penerapan sistem administrasi hukuman atau sistem yang mendorong perubahan. (Ivancevich, 1995: 534-535)

Langkah untuk mencegah munculnya masalah dalam disiplin kerja sangat diperlukan, karena masalah yang ditimbulkan dengan melanggar disiplin kerja sangat berdampak negatif, baik dalam efisiensi kerja maupun citra dari suatu perusahaan di mata umum.

Dari berbagai macam pendekatan tindakan disipliner yang ada, digolongkan menjadi dua golongan yaitu pendekatan negatif dan pendekatan positif. Pendekatan negatif menekankan pada efek hukuman pada perilaku yang tidak diinginkan, sedangkan pendekatan positif lebih menekankan pada apa yang biasa dilakukan

untuk mencegah terulangnya perilaku yang tidak diinginkan (Ivancevich, 1995:536).

Istilah motivasi sering kali digunakan untuk menerangkan keputusan dan perilaku yang tidak dapat dijelaskan dengan kemampuan saja. Motivasi erat hubungannya dengan tujuan, gairah, besarnya tekad dan perilaku individu (Campbell&Pritchard, 1976: 63). Motivasi kerja adalah bentuk yang secara umum digunakan sebagai bentuk motivasi dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja diasosiasikan dengan kisaran luas keputusan karir dan perilaku. Didalamnya termasuk mencari dan menerima pekerjaan, memutuskan untuk tetap bekerja pada organisasi, meninjau kembali rencana karir, mencari latihan dan pengalaman kerja baru, serta menetapkan dan mencapai sasaran karir.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai ciri individual beserta asosiasi keputusan karir dan perilaku yang mencerminkan identitas karir personal, pandangan kedalam mengenai faktor yang mempengaruhi karir dan ketahanan menghadapi kondisi karir yang tidak menguntungkan. Motivasi kerja harus dimengerti dalam pengertian serta keterkaitannya antara ciri individual, keputusan karir dan perilaku, dan kondisi setempat (London, 1983: 176-177).

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang mengendalikan pilihan, dibuat oleh orang atau organisasi lebih rendah, diantara berbagai bentuk alternatif kegiatan sukarela. Motivasi berkepentingan dengan:

- a. Arah perilaku
- b. Kekuatan usaha
- c. Kegigihan perilaku

Perluasan pekerjaan dipandang sebagai tehnik untuk meningkatkan rangsangan pekerjaan sampai ke tingkat dimana pekerjaan atau karyawan merasa aman dan waspada. Perluasan pekerjaan dapat memotivasi karyawan melalui:

- a. Memperkenalkan karyawan supaya merasa bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan.
- b. Menyediakan imbalan yang dirasakan mempunyai nilai.
- c. Menyediakan umpan balik yang berarti mengenai performa.
(Milbourn, 1984: 237)

Terdapat tiga keadaan psikologis yang perlu untuk menentukan motivasi seseorang, yaitu:

- a. Mengalami perasaan menjadi berarti. Karyawan harus mempersepsikan pekerjaannya bernilai penting, diukur dengan tolak ukur nilai dan standar pribadi.
- b. Mengalami rasa bertanggung jawab. Karyawan harus percaya bahwa dia sendiri yang harus bertanggung jawab atas hasil akhir usahanya.
- c. Pengetahuan mengenai hasilnya. Karyawan harus dapat menentukan, berdasarkan tolak ukur dengan kemandirian wajar, kesempatan yang ada untuk perbaikan dan telah mencapai sasaran.
(Allenbaugh, 1983: 294)

Ada tiga faktor untuk mengetahui pegawai yang termotivasi atau tidak, yaitu:

- a. Motivasi untuk bekerja sangat bervariasi dalam manusia.
- b. Telah banyak terjadi perubahan dalam sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka selama dasawarsa yang lalu.
- c. Peningkatan dalam berbagai program dukungan sosial pemerintah telah sangat mendorong penurunan dalam motivasi kerja banyak orang
(Stanton, 1983: 118)

Sedangkan karyawan yang berhasil dimotivasi oleh berbagai hal antara lain:

- a. Tanggung jawab yang luas
- b. Tantangan
- c. Dampak positif pada organisasi

- d. Pengakuan
- e. Kompensasi
- f. Hubungan baik dengan atasan dan bawahan
- g. Kebebasan berinovasi
- h. Bebas mengatur diri sendiri
- i. Langkah maju organisasi kualitas organisasi dan pegawainya serta masa depan baik bagi organisasi maupun individu (Ginsburg, 1984: 5)

Membimbing adalah proses positif yang dapat memanfaatkan kekuatan yang ada untuk menjadi produktif. Sebagai proses mempengaruhi perilaku manusia, membimbing dapat dikontraskan dengan mengajar, melatih dan menasehati. Mengajar dan melatih menekankan pada pengembangan pengetahuan dan ketrampilan. Menasehati pada faktor pribadi dan psikologis dari performa. Proses membimbing terletak di antara kedua kutub itu dan keduanya memiliki ciri yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu dalam pengumpulan data primernya memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu (Hartono, 2005:115). Berdasarkan dimensi waktu, penelitian *cross sectional* artinya hanya mengambil data penelitian pada kurun waktu tertentu (Djarwanto, 1996:12). Unit analisis yang digunakan adalah individu. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini ada 2 macam yaitu Data Primer dan Data Sekunder.

Dalam penelitian ini data primernya adalah jawaban yang telah diberikan oleh responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan hotel Santika Premiere Semarang yang dipilih secara acak atas kuesioner dan wawancara, yang terdiri dari *Housekeeping department; Front Office department; Accounting department; Food & Beverage department; Human Resources department; Marketing and Sales*

department; Engineering department, General Officer.

Dalam penelitian ini data sekundernya adalah kartu kehadiran dari karyawan Hotel Santika Premiere Semarang yang dikontrol setiap hari. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner.

Proses observasi dan pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan di Hotel Santika Premiere Semarang, Jl. Pandanaran No.116-120 Semarang. Observasi dan pengumpulan data ditersebut dilaksanakan dalam kurun waktu 6 bulan, yaitu mulai 1 Juli 2011 sampai 31 Desember 2011.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hotel Santika Premiere Semarang merupakan salah satu hotel berbintang 4 (empat) yang merupakan anak perusahaan Kelompok Kompas Gramedia (KKG) yang didirikan oleh Jakob Oetama dan PK Ojong. Pada tahun 1981 terbentuklah PT.GRAHAWITA SANTIKA yang berpusat di jalan melawai VII No.7, Kebayoran Baru Jakarta, yang bermula dari ingin mengembangkan suatu nasional hotel, yaitu “ Santika Hotel” dengan mengelola hotel yang mempunyai ciri khas bangunan dan suasana eksklusif dengan sentuhan Indonesia. PT.GRAHAWITA SANTIKA adalah corporate grup hotel santika, selain sebagai pemilik juga sebagai operator Hotel Santika.

Awal mulanya PT.GRAHAWITA SANTIKA membeli sebuah bangunan bernama hotel mutiara, yang terletak di Jalan Ahmad Yani No. 189 Semarang. Setelah melewati proses renovasi, maka saat ini bangunan tersebut berganti nama menjadi Hotel Santika. Seiring dengan berjalannya waktu dan kemajuan teknologidan informasi di dunia bisnis di kota semarang, maka PT.GRAHAWITA SANTIKA mengembangkan usaha perhotelan dengan membuka kembali

sebuah bangunan yang megah dipusat kota Semarang yang dikenal dengan nama “Hotel Graha Santika”, yang berlokasi strategis dengan fasilitas lengkap Mulai tanggal 1 Januari 2007, PT. Grahawita Santika mengubah nama hotel Graha Santika menjadi “Hotel Santika Premiere”.

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dan r tabel.

1. Jika r hitung positif dan r hitung $> r$ table, maka butir atau pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $< r$ table, maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

Instrumen data yang digunakan valid karena masing-masing variabel yang diuji memiliki koefisien korelasi r Hitung yang lebih besar dari r table. Jadi dapat disimpulkan, kualitas dari butir-butir pertanyaan setiap pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan.

Reliabilitas instrumen menunjukkan seberapa besar suatu instrumen tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Suatu pengukur dikatakan reliabel, jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Apabila α dari masing–masing variabel lebih besar dari 0.6 maka dapat di nyatakan reliabel.

Cronbach's alpha yang dihasilkan dari uji realibilitas sebesar 0,948. Sehingga instrumen yang digunakan untuk meneliti dapat dinyatakan sangat reliabel karena berada pada skala 0,801-1,00, sehingga butir – butir pertanyaan dalam kuisisioner tersebut seluruhnya dapat dikatakan sangat reliabel serta pertanyaan yang terdapat di kuisisioner tersebut telah di jawab secara konsisten.

Uji normalitas berguna untuk menentukan apakah data yang telah dikumpulkan memiliki distribusi yang normal. Uji normalitas ini menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*.

Uji normalitas ini dapat dikatakan bahwa distribusi data normal jika Sig. > 0,05.

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 yakni 0,707 sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi data tersebut adalah normal.

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat apakah dua atau lebih kelompok data berasal dari populasi yang memiliki variansi yang hampir sama. Kelompok data dikatakan homogen apabila nilai Sig. pada *output* menunjukkan hasil > 0,05.

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang datanya kuantitatif. Hasil dapat dilihat dari tingkat signifikansi, jika hasil Sig. < 0,05 maka uji tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara dua variabel dengan mengontrol atau menyesuaikan efek dari satu atau lebih variabel lain. Sig. < 0,05, maka hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan yang signifikan.

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependent secara bersamaan. Untuk menginterpretasi uji regresi linier ganda, dapat dilihat dari nilai R. semakin nilai R mendekati angka 1, maka korelasi semakin kuat.

Diperoleh R sebesar 0,835 yang artinya tingkat hubungan antara variabel X yaitu karyawan taat pada peraturan, karyawan disiplin waktu, karyawan ada keinginan untuk maju, gairah kerja yang tinggi, profesionalisme kerja terhadap variabel Y yaitu bekerja dengan efektif dan efisien adalah kuat.

Hasil penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar kepada para karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Hasil olah data dengan SPSS 19.0 menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada kuesioner yang disebar adalah valid dan dapat digunakan dalam pengujian, hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji validitas dimana setiap butir pertanyaan memiliki

nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel yang bernilai 0,2353.

Para responden juga telah mengerti tentang butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yang disebar. Hal ini terlihat dari hasil uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach Alpha* sebesar 0,948 yang artinya sangat reliabel atau dapat dipercaya.

Untuk uji normalitas yang berfungsi untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan memiliki distribusi yang normal. Dan berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh hasil untuk uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai Sig. 0,707 yang dimana ketentuan untuk uji ini adalah nilai Sig. > 0,05. Di lihat dari hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* menyatakan bahwa semua variabel yang terdapat dalam kuesioner berdistribusi normal.

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah dua atau lebih kelompok sampel atau data berasal dari populasi yang memiliki varian yang sama. Uji homogenitas memiliki ketentuan jika nilai Sig. > 0,05 maka sampel tersebut berasal dari varian yang sama (homogen). Hasil uji homogenitas menunjukkan ada beberapa sampel yang tidak homogen yaitu X₁ adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan memiliki nilai Sig. 0,000, menggunakan telephone dinas kecuali saat yang penting memiliki Sig. 0,000, tidak meninggalkan kantor saat jam kerja memiliki Sig. 0,023, mengenakan uniform sesuai dengan peraturan memiliki Sig. 0,000, X₂ adalah datang ke tempat kerja 30 menit lebih awal memiliki nilai Sig. 0,025, X₃ adalah selalu memperhatikan waktu jam pulang memiliki nilai Sig. 0,004, bersemangat untuk berangkat bekerja memiliki Sig. 0,049, X₄ adalah merasa bosan saat tidak bekerja memiliki nilai Sig. 0,033, merasa pekerjaan adalah sesuatu yang menarik memiliki nilai Sig. 0,000, bonus yang diberikan sesuai dengan pekerjaan memiliki nilai Sig. 0,001 dan X₅ adalah cepat dalam menyelesaikan

pekerjaan memiliki nilai Sig. 0,000, melaksanakan tugas utama sesuai dengan pekerjaan memiliki nilai Sig. 0,002, dan melaksanakan tugas sampai selesai memiliki nilai Sig. 0,000.

Uji korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang datanya kuantitatif. Jika nilai Sig. < 0,05 maka menunjukkan bahwa ada hubungan antara dua variabel dengan mengontrol atau menyesuaikan efek dari satu atau lebih variabel lain. Berdasarkan hasil uji korelasi parsial yang telah dilakukan, terlihat bahwa semua komponen variabel memiliki korelasi terhadap variabel lain karena nilai Sig. dari semua komponen variable ada yang > 0,05.

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen secara bersamaan. Untuk melihat apakah variabel independen berkorelasi dengan variabel dependen, ditentukan dengan nilai R nya. Semakin R nya mendekati angka 1, maka korelasi semakin kuat. Setelah melakukan uji regresi linier berganda didapat nilai R sebesar 0,835 yang artinya hubungan antara variabel independen yaitu karyawan taat pada peraturan, karyawan disiplin waktu, karyawan ada keinginan untuk maju, gairah kerja yang tinggi, profesionalisme kerja dengan variabel dependen yaitu bekerja dengan efektif dan efisien.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa disiplin dan motivasi kerja di Hotel Santika Premiere Semarang dapat meningkatkan kinerja karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Dengan kinerja yang tinggi kualitas pelayanan akan mengalami

peningkatan sehingga visi dan misi dari Hotel tersebut akan tercapai. Disiplin dan motivasi kerja tersebut terdiri atas beberapa komponen yaitu karyawan taat pada peraturan, karyawan disiplin waktu, karyawan ada keinginan untuk maju, gairah kerja yang tinggi dan profesionalisme kerja.

Karyawan taat pada peraturan dalam hal ini adalah karyawan taat pada peraturan yang di buat oleh perusahaan Hotel Santika Premiere Semarang sedangkan karyawan disiplin waktu mempengaruhi kehadiran karyawan. Jika karyawan terlambat maka akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang tidak efektif.

Karyawan ada keinginan untuk maju juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil yang dicapai. Tanpa adanya gairah kerja yang tinggi karyawan tidak akan mendapatkan motivasi kerja. Profesionalisme kerja juga berpengaruh terhadap tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Dilihat dari uji statistik kuesioner yang telah diuraikan di Bab IV, dapat disimpulkan bahwa para responden menyetujui bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat valid, hal ini dapat pertanyaan memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel sehingga dapat dikatakan valid.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sangat realibel atau dapat dipercaya. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji reliabilitas yang menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,948 sehingga dapat dikatakan sangat realibel.

Uji normalitas juga menunjukkan bahwa data yang diperoleh memiliki sebaran data yang normal dengan ukuran nilai ratio Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai Sig. 0,707. Tetapi dalam uji homogenitas, didapat beberapa komponen yang tidak homogeny.

Uji korelasi menunjukkan hubungan antara variabel X yaitu disiplin dan motivasi indikator karyawan taat pada peraturan, karyawan disiplin waktu, karyawan ada keinginan untuk maju, gairah kerja yang tinggi dan profesionalisme berhubungan kuat dengan kinerja karyawan. Untuk uji korelasi parsial Sig. < 0,05, maka terdapat hubungan antara variabel X dan Y. Sedangkan untuk uji regresi linier berganda, hasil R menunjukkan angka 0,835 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel X dan Y.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut. Bagi Hotel Santika Premiere Semarang diharapkan:

1. Membantu pelaksanaan kebijakan perusahaan yang berupa peraturan dan disiplin kerja agar perusahaan dapat berjalan secara konsisten, adil dan bijaksana.
2. Untuk mempertahankan kedisiplinan, motivasi dan kinerja yang tinggi, bekerja sama dengan segenap manajer untuk melaksanakan terlebih dahulu tindakan pendisiplinan pada dirinya sendiri sebelum menerapkan pada bawahannya. Hal ini dilakukan dengan maksud memberi contoh pada bawahannya dan menjaga wibawa atasan terhadap bawahannya.
3. Membuat program untuk memantau pelaksanaan disiplin kerja secara berkesinambungan lewat pelatihan dan pengembangan karyawan yang tentu saja berdasarkan analisa kebutuhan yang telah dibuat sebelumnya.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, dapat memberikan pengakuan dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allenbaugh, G.E, 1983, *Coaching a Management Tool for a More Effective Work Performance*, New York: American Management Assosiation.
- As'ad, M. 1995, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Campbell, J.P dan Pritchard R.D, 1976, *Motivation Theory in Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally.
- Ferris, Gerald R. dan J. David C. Gillmore, 1985, *Appraisals can Agree On*, Chicago: The Administrative Management Society.
- Ginsburg, Sigmund S, 1984, *Diagnosing and Treating Managerial Malaise*, New York: Prentice hall Inc.
- Hafidtz's Blog. Metode Penelitian Populasi dan Sampel. 25 Juni 2012.
- Handoko, H. 2000, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Perusahaan: Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M.S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Islandscript, Yus Agusyaana, 2011, *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS 19*, Jakarta: Andi.
- Ivancevich, John M. 1995, *Human Resouces Management*, Boston: Richard Irwin. Inc.
- Jantz, 1986, *Career and Job Motivation*, New York: American Management Assosiation.
- London, Manuel, 1983, *Toward a Theory of Career Motivation*, Chicago: Academy of Management Review.
- Mangkunegara, AAAP. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Henry. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.

Stanton, Richard S, 1983, A Critical
Reevaluation of Motivation,
Management and Productivity, New
York: Personnel Journal.

Timple, A. Dale. 1993, Motivation of
Personner, Jakarta: Gramedia.