

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI ROCKY PLAZA HOTEL PADANG

Putri Defriyanti¹, Hijriyantomi Suyuthie²

**^{1,2}Program Studi D4 Manajemen Perhotelan, Jurusan Pariwisata,
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang**

Email: p.defriyanti@gmail.com)

Submitted: 2019-07-29

Published: 2019-12-31

DOI: <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02/627>

Accepted: 2019-09-05

URL: <http://jpk.pj.unp.ac.id/index.php/jpk/article/view/627>

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation on employee work discipline at Rocky Plaza Hotel Padang..1.This type of research is descriptive quantitative research with causal methods. The population in this study were all employees at Rocky Plaza Hotel Padang. The research sample amounted to 54 employees using.1.the sampling technique is the proportionate stratified random sampling technique..1.Data collection techniques are carried out by using a questionnaire (questionnaire) with a Likert scale that has been tested for validity and reliability. Data were analyzed by simple linear regression testing through.1.the help of the SPSS Computer Program version 16.00. the results of the study show: 1) Work Motivation employees at Rocky Plaza Hotel Padang are in the good category (74.07%). 2) Employee Discipline is in a very good category (59.26%). 3) R Square 0.155 and a significance value of 0.03 which means that.1.there is a significant effect between work motivation on work discipline of 15.5% while the remaining 84.5% is influenced by other factors.

Keywords: *work motivation, work discipline*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang. Sampel penelitian berjumlah 54 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*..1.Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner (angket) dengan skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan pengujian regresi linier sederhana melalui.1.bantuan program komputer SPSS versi 16.00. Hasil penelitian menunjukkan: 1).1.Motivasi Kerja karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang berada pada kategori baik (74.07%). 2) Disiplin Kerja Karyawan berada pada kategori sangat baik (59.26%). 3) Nilai R Square 0.155.dengan nilai signifikansi 0.003 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja.1.sebesar 15.5% sedangkan sisanya 84.5% di pengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *motivasi kerja, disiplin kerja*

Pendahuluan

Pertumbuhan industri pariwisata di Indonesia saat ini mengalami kemajuan yang cukup pesat, secara kumulatif (Januari - April 2019) jumlah kunjungan wisatawan mancanegara ke Indonesia mencapai 5.12 juta kunjungan atau naik 3.22 persen dibandingkan dengan jumlah kunjungan pada periode yang sama tahun 2018 yang



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. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

berjumlah 4.96 juta kunjungan (sumber: BPS-Statistik Indonesia, 2019). Berkembangnya pariwisata juga diiringi oleh terus berkembangnya sarana dan prasarana penunjang pariwisata seperti tempat penginapan dimulai dari hotel kelas melati sampai dengan hotel bintang lima (*****). Hal ini ditandai dengan tingkat penghunian kamar (TPK) hotel klasifikasi bintang di Indonesia pada April 2019 mencapai rata-rata 53.90 % atau turun 3.53 poin dibandingkan dengan TPK April 2018 yang tercatat sebesar 57.43%. Sementara itu, jika dibandingkan TPK Maret 2019, TPK hotel klasifikasi bintang pada April 2019 mengalami kenaikan sebesar 1.02 poin (BPS-Statistik Indonesia, 2019).

Perusahaan hotel adalah salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya, menurut Sulastiyono (2011: 5), “Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tamadanya perjanjian khusus”. Hotel juga memerlukan manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Salah satu bagian manajemen yang penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia.

Menurut Kasmir (2018: 6), “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Menurut Hartatik (2014: 12), “SDM mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai aturan, maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi”. Manajemen menjadikan SDM sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi harus mempunyai karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi yang akan mempengaruhi kelangsungan suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2010: 444), “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin kerja merupakan cerminan dari motivasi kerja seseorang. Semakin tinggi motivasi kerja maka disiplin kerja seseorang akan semakin tinggi yang akan mempengaruhi kelangsungan suatu perusahaan. Ada beberapa indikator yang disiplin yang telah dikemukakan oleh Soedjono yang dikutip dalam Febriyanto (2017: 13) yaitu: 1) ketetapan waktu, 2) menggunakan dan merawat peralatan kantor dengan baik, 3) tanggung jawab, dan 4) menaati peraturan perusahaan. Menurut Martoyo yang dikutip dalam Febriyanto (2017: 14) menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan penegakan disiplin melalui hukum”.

Menurut Rivai (2009: 837), “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Selanjutnya indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Edi Sutrisno (2009: 122) yaitu: “1) Kebutuhan fisiologis, 2) kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan hubungan sosial, 4) kebutuhan pengakuan, dan 5) kebutuhan aktualisasi diri”. Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan mempertahankan hidup, kebutuhan sosial adalah alat untuk berinteraksi sosial, pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri ditempat terpencil, kebutuhan pengakuan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya, kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kelima indikator tersebut dijadikan sebagai alat untuk mengukur motivasi kerja karyawan di hotel.

Berdasarkan hasil pengamatan dan pra penelitian yang penulis lakukan, penulis menemukan yaitu peralatan/*safety* pelindung bagi *roomboy* saat bekerja masih banyak

yang kurang lengkap seperti, *hand glove* (sarung tangan) untuk proses *make up room* di bagian kamar mandi seharusnya sudah tersedia di dalam *carry caddy* gunanya untuk melindungi kontak langsung antara kulit tangan dengan zat kimia dari chemical yang digunakan.

Selanjutnya ditemukan karyawan yang kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan / perlengkapan hotel saat bekerja seperti *roomboy* yang tidak sengaja memecahkan *saucer* maupun *tea cup* saat mencuci dan *waiter* yang tidak sengaja memecahkan *glassware* saat *polishing*, hal ini diketahui dari data *lost, spoilage and breaked report* yang dikeluarkan oleh departemen *accounting*.

Ditemukannya karyawan yang tidak menggunakan seragam saat bekerja, masalah selanjutnya tidak adanya pemberitahuan *reward* atau *employee of the month* yang ditempel di papan pengumuman yang mengakibatkan karyawan yang berprestasi tersebut tidak ada mendapatkan ucapan selamat dari karyawan berbeda departemen. Sehingga mengurangi motivasi karyawan tersebut untuk berprestasi kembali.

Masalah selanjutnya yaitu kurangnya semangat kerja karyawan yang ditandai dengan adanya karyawan yang sering datang terlambat, hal ini dibuktikan dengan adanya data rekapitulasi absensi karyawan Rocky Plaza Hotel Padang yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Table 1 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang Periode Februari 2019

No	Department	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan	Persentase
1.	Front Office	19 orang	138	13,76%
2.	Housekeeping	20 orang	80	25%
3.	Laundry	4 orang	25	16%
4.	Food & Beverage	28 orang	95	29,47%
5.	Engineering	10orang	37	27,02%
6.	Sales & Marketing	4 orang	15	26,67%
7.	Human Resource	15 orang	45	33,3%
8.	Accounting	15 orang	35	42,85%

Sumber: HRD Rocky Plaza Hotel Padang, 2019

Permasalahan diatas jika dibiarkan berlarut-larut akan berpengaruh pada disiplin kerja karyawan. Jika disiplin kerja karyawan rendah akan mempengaruhi pada kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik. Maka dari itu untuk meningkatkan disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang ditinjau dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi dini, ketepatan waktu, menggunakan dan merawat peralatan perusahaan dengan baik, tanggung jawab dan menaati peraturan perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rocky Hotel Plaza



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. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

Padang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampling yang dilakukan jika populasi mempunyai anggota unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Data dalam penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Rocky Hotel Padang menggunakan data primer untuk variabel X dan Y dengan cara menyebarkan angket kepada 54 orang karyawan dan peneliti melakukan uji coba instrumen di Premier Basko Hotel Padang.

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan *skala likert*. Penelitian ini menggunakan rumus penelitian rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi (S_{di}). Klarifikasi menurut Arikunto (2011) dapat dibagi menjadi 5 kategori yaitu:

- Kategori sangat baik
 $(\geq (M_i + 1,5 S_{di}))$
- Kategori baik
 $(M_i + 0,5 S_{di}) - < (M_i + 1,5 S_{di})$
- Kategori kurang baik
 $(M_i - 0,5 S_{di}) - < (M_i + 0,5 S_{di})$
- Kategori tidak baik
 $(M_i - 1,5 S_{di}) - < (M_i - 0,5 S_{di})$
- Kategori sangat tidak baik
 $< (M_i - 1,5 S_{di})$ – kebawah

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya instrumen tersebut diuji reliabilitas (kehandalan) nya. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16. Tujuan dari pengujian reliabilitas ini adalah untuk mengetahui kehandalan dari suatu instrumen. Uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang dikemukakan Arikunto (2010: 22) bahwa “Reliabilitas adalah suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup untuk dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data karena data tersebut sudah baik”. Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Jika suatu variabel nilai reliabilitasnya (*Alpha Cronbach*) $\geq 0,06$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

Jika suatu variabel nilai reliabilitasnya (*Alpha Cronbach*) $< 0,06$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Table 2 Interpretasi Nilai r (*Alpa Cronbach*)

Alpha Coronbach	Interprestasi
0,90-1,00	Sangat Tinngi
0,70-0,90	Tinggi
0,40-0,70	Sedang
0,20-0,40	Rendah
0,00-0,20	Sangat Rendah

Nilai reliabilitas variabel motivasi kerja sebesar 0,767. Nilai reliabilitas motivasi kerja X tergolong tinggi. Jika nilai reliabilitas $> 0,6$ maka dikatakan reliabel. Nilai reliabilitas variabel Disiplin Kerja sebesar 0,841. Nilai reliabilitas Disiplin Kerja karyawan Y tergolong tinggi. Jika nilai reliabilitas $> 0,6$ maka dikatakan reliabel.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dianalisa dengan menggunakan uji *one sample kolmogrov smirnov* dengan alat bantu SPSS versi 16 sebagai berikut:

Nilai Sig./signifikan atau probabilitas $\leq 0,05$, distribusi adalah tidak normal (*asimetris*).

Nilai Sig./signifikan atau probabilitas $> 0,05$, distribusi adalah normal (*simetris*).

Uji Homogenitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah sampel yang berasal dari populasi memiliki karakteristik yang sama atau tidak. Untuk pengujian ini digunakan uji *Test of Homogeneity of Variances*. Kriteria pengujiannya adalah:

Jika nilai signifikan (Sig) atau nilai probabilitas ($p \geq 0,05$) maka dapat dikatakan data tersebut berasal dari populasi yang mempunyai varian yang sama atau data bersifat homogen.

Jika nilai signifikan (Sig) atau nilai probabilitas ($p < 0,05$) maka dapat dikatakan data tersebut berasal dari populasi yang mempunyai varian yang tidak sama atau data bersifat tidak homogen.

Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dan variabel Y bersifat linear atau tidak. Pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 16. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai *Deviation from Linearity* $> 0,05$.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian ini berfungsi untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel ke variabel yang lain dilakukan dengan menggunakan Program SPSS dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y= Subjek dalam variabel yang diprediksikan

a= Harga Y bila X = 0 (HargaKonstan)

b= Koefisien yang menunjukkan arah peningkatan atau penurunan variabel dependen padavariabelindependen.

Sedangkan untuk menyatakan besar atau kecilnya pengaruh X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien sebagai berikut:

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kp = Besaran koefisien penentu

R = Koefisien Korelasi

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan di tentukan oleh nilai R.

Jika nilai signifikan $R^2 \leq 0,05$, maka pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan signifikan.



Jika nilai $R^2 > 0,05$, maka pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Motivasi Kerja (X)

Data variabel motivasi kerja (X) dikumpulkan melalui pernyataan yang terdiri dari 18 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Selanjutnya kuisioner disebarkan kepada 54 orang responden untuk di jawab. Bersumber dari pengisian kuisioner maka dapat diperoleh deskripsi data sebagai berikut:

Table 3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Rocky Plaza Hotel Padang

Kategori	Skor	f	Persentase(%)
SangatBaik	≥ 72	14	25.93
Baik	60 – 72	40	74.07
Cukup	48 – 60	0	0
Buruk	36– 48	0	0
SangatBuruk	≤ 36	0	0
Total		54	100

Sumber: Olahan Data Primer, 2019

Berdasarkan kategori skor dan nilai rata-rata pada distribusi frekuensi diatas, terlihat bahwa penilaian karyawan tentang motivasi kerja sebesar 74.07% berada pada rentang skor 60-72 dengan kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian karyawan tentang motivasi kerja di Rocky Plaza Hotel Padang adalah baik dalam segi motivasi kerja di hotel.

Variabel Disiplin Kerja (Y)

Dalam penelitian ini data tentang disiplin kerja karyawan diperoleh dari menyebar kuisioner yang terdiri dari 13 pernyataan yang disebar ke 54 orang karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Bersumber dari pengisian kuisioner maka dapat diperoleh deskripsi data sebagai berikut:

Table 4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Skor	f	Persentase(%)
SangatBaik	≥ 51.9	32	59.26
Baik	43.3 - 51.9	22	40.74
Cukup	34.7 - 43.3	0	0
Buruk	26.1- 34.7	0	0
SangatBuruk	≤ 26.1	0	0
Total		54	100

Sumber: Olahan Data Primer, 2019

Berdasarkan kategori skor dan nilai rata-rata pada distribusi frekuensi di atas, terlihat bahwa penilaian karyawan tentang disiplin kerja sebesar 59.26% berada pada rentang skor $\geq 51.9\%$ dengan kategori sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian karyawan tentang disiplin kerja karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang adalah sangat baik.

Uji Persyaratan Analisis**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
N		54	54
Normal Parameters ^a	Mean	70.02	53.70
	Std. Deviation	4.652	4.054
Most Extreme Differences	Absolute	.102	.155
	Positive	.100	.155
	Negative	-.102	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.750	1.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.627	.149
a. Test distribution is Normal.			

Diperoleh nilai Asym, Sig untuk variabel motivasi kerja adalah 0.627 dan untuk disiplin kerja adalah 0.149 dengan nilai > 0.05 . maka dapat dikatakan bahwa kedua data tersebut terdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances			
DisiplinKerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.424	12	37	.199

Dalam penelitian ini diperoleh nilai Sig adalah 0.199 dengan taraf signifikan >0.05 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau data yang bersifat homogen.

Uji Linearitas

ANOVA Table								
			Sum	Mean		F	Sig.	
			of	df	Square			
Disiplin Kerja MotivasiKerja	Betw * een Groups	(Combin ed)	298. 059	6	1	18.62 02	1.2	.311
		Linearity	134. 987	1	134.9 87	8.7 13	.005	
		Deviatio n from Linearity	163. 072	5	1	10.87 2	.70	.766
Within Groups			573. 200	7	3	15.49 2		



ANOVA Table								
			Sum		Mean			
			of	df	Square	F		Sig.
			Squares					
Disiplin Kerja MotivasiKerja	Betw * een Groups	(Combin ed)	298. 059	1 6	18.62 02	1.2		.311
		Linearity	134. 987	1 87	134.9 13	8.7		.005
		Deviatio n from Linearity	163. 072	1 5	10.87 2	.70		.766
Within Groups			573. 200	3 7	15.49 2			
Total			871. 259	5 3				

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai sig 0.766 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang linear pada kedua variabel tersebut.

Uji Hipotesis

Table 5 Uji Determinasi

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate	
1	.394 _a	.155	.139		3.763	

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

Dari data diatas diperoleh nilai R square sebesar 0.155 hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 15.5% terhadap disiplin kerja karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang dan 84.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

ANOVA ^b						
Model	Sum	of	D	Mean	F	Sig.
	Squares	f		Square		
Regression	134.987	1	7	134.98 4	9.53	.003 ^a
Residual	736.272	2	5	14.159		
Total	871.259	3	5			

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja
b. Dependent Variable: DisiplinKerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear diatas diperoleh nilai F 9.543 dengan nilai sig. 0.003 ≤ 0.05, artinya variabel X dapat menjelaskan variabel Y secara signifikan. Jadi

variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel disiplin kerja karyawan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 7. Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	28.586	8.151		3.507	.001
Motivasi Kerja	.359	.116	.394	3.088	.003

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

$$Y = a + bX$$

$$Y = 28.586 + 0,359 X$$

Nilai konstanta sebesar 28.586 menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Rocky Hotel Plaza Padang. Koefisien regresi sebesar 0,359 pada nilai sig. $0,003 \leq 0,05$. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan keterlibatan kerja karyawan akan meningkatkan 0,359 satuan disiplin kerja karyawan.



PEMBAHASAN

Motivasi Kerja (X)

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa dari 54 responden untuk variabel motivasi kerja dapat dikelompokkan sebanyak 25.93% menunjukkan kategori sangat baik, 74.07% menunjukkan kategori baik, 0% menunjukkan kategori cukup, 0% menunjukkan kategori kurang baik dan 0% menunjukkan kategori tidak baik. Berdasarkan pengkategorian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Rocky Plaza Hotel Padang secara keseluruhan dikategorikan baik dengan persentase sebanyak 70.07%.

Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penilaian kinerja dari 54 orang sampel untuk variabel disiplin kerja dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak 59.26% menunjukkan kategori sangat baik, 40.74% menunjukkan kategori baik, 0% menunjukkan kategori cukup, 0% menunjukkan kategori kurang baik, dan 0% menunjukkan kategori tidak baik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, secara umum variabel disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 59.26%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis uraikan pada bagian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang dapat disimpulkan motivasi kerja di kategorikan baik dengan rentang skor 60-72 dengan persentase sebesar 74.07%.

Sedangkan disiplin kerja di kategorikan sangat baik dengan rentang skor < 51.9 dengan persentase sebanyak 59.26%.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisiensi regresi 0,359 signifikansi 0,003 dan koefisiensi determinasi yang ditunjukkan sebesar 15.5% motivasi di pengaruhi disiplin kerja dan sisanya sebesar 84,5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Menyarankan untuk mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan selain motivasi kerja. Karena masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seperti pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan disiplin melalui hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010) *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Pusataka Pelajar.
- Arikunto, S. (2011) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik v2018) *Data Jumlah Kunjungan Wisatawan Mancanegara Ke Indonesia April 2019*. Jakarta Pusat. Badan Pusat Statistik.
- Edi, Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hartatik, Indah Puji (2014) *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara
- Kasmir, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Martoyo, Susilo (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Rivai, Veithzal (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Murni Kencana

Soejono (2000) *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi aksara

Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung

Sulastiyono, Agus (2011) *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Seri Manajemen Usaha Jasa Sarana Pariwisata dan Akomodasi: Alfabeta.

Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group

