

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN WEDA CITA RESORT AND SPA UBUD**Putu Egi Saputra¹, I Gusti Agung Bagus Widiantara², Ni Nyoman Arini^{3*}^{1,2,3} Universitas Triatma Mulyae-mail: ¹egisaputra883@gmail.com, ²agung.widiantara@triatmamulya.ac.id,
³nyoman.arini@triatmamulya.ac.id

Received: 14/08/2024; Revised: 30/8/2024; Accepted: 7/10/2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Weda Cita Resort and Spa Ubud. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Weda Cita Resort and Spa Ubud yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, studi dokumentasi, dan *survey*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T-test dan uji F-test. Berdasarkan analisis diperoleh hasil: (1) Motivasi Kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana nilai t -tabel $2,05 < t$ -hitung $5,297$ dan nilai signifikan t di bawah $0,05$. (2) Disiplin Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana nilai t -tabel $2,05 < t$ -hitung $2,521$ dan nilai signifikan t dibawah $0,05$. (3) Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana nilai F -tabel $3,35 < F$ -hitung $94,427$ dan nilai signifikan F dibawah $0,05$. (4) Besar pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $87,5\%$. (5) Variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Motivasi Kerja (X_1).

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

Pendahuluan

Hotel merupakan suatu jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman, serta jasa penunjang lainnya bagi umum yang dikelola secara komersil (Komar, 2016). Usaha perhotelan harus memiliki salah satu sumber daya manusia atau karyawan yang mampu menjalankan segala operasional hotel. Peranan karyawan sangat penting dalam menentukan tercapai atau tidaknya target yang diinginkan hotel. Penting bagi hotel untuk mampu mempertahankan karyawan yang disiplin, berpotensi dan bermotivasi tinggi. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Menurut Hasibuan (dalam Nurjaya, 2021) kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Weda Cita Resort and Spa Ubud adalah salah satu resort yang berlokasi di Ubud, tepatnya di tengah pedesaan Br. Nyuh Kuning, Mas, Ubud, Gianyar, Bali yang lokasinya dekat dengan

salah satu tempat wisata yaitu Monkey Forest Ubud. Weda Cita Resort and Spa dilengkapi dengan berbagai macam fasilitas dan memiliki hubungan kerjasama dengan Mahaputra Hospitality dalam mengelola *operational resort*.

Dengan fasilitas yang tersedia di Weda Cita Resort and Spa Ubud, serta lokasi yang strategis dekat dengan wilayah Ubud membuat resort ini cukup digemari, sehingga akurasi kunjungan tamu selalu tinggi di setiap harinya. Tentu di setiap keunggulannya tersebut terdapat beberapa masalah yang terjadi. Namun dalam hal ketenagakerjaan, Weda Cita Resort and Spa Ubud saat ini masih memiliki beberapa masalah yaitu kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, karena kurangnya *daily briefing* sebelum mengerjakan tugas masing-masing di setiap departemen. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan motivasi dari luar diri (ekstrinsik) bagi karyawan. Karyawan kurang mendapatkan dorongan dari dalam diri (intrinsik) seperti apresiasi berupa pujian dan kata-kata yang membangun semangat kerja karyawan, maupun dari luar diri (ekstrinsik) seperti insentif atau bonus bagi karyawan yang bekerja di luar jam kerja. Hal ini tentunya dapat menghambat karyawan untuk mencapai kinerja maksimal dan semangat kerja yang tinggi.

Selain motivasi, disiplin kerja yang masih kurang juga berpengaruh terhadap kelancaran perusahaan dan kinerja karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud. Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa beberapa karyawan datang terlambat sehingga menyebabkan waktu operasional terhambat dan membuat kinerja karyawan kurang maksimal. Contohnya, pada *Housekeeping Department*, tamu *complaint* terhadap kesiapan kamar yang berbau lembab saat tamu *check-in*, fasilitas kolam renang seperti *sun bed* yang masih kotor dan belum dibersihkan. Pada *Food and Beverage Department* juga tamu *complaint* mengenai minuman yang kurang segar dan makanan yang dingin seperti makanan dari *supermarket*. Berikut terdapat *guest comments* yang berkaitan dengan komentar tamu terhadap kinerja karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud.

Tabel 1. *Guest Comments* Weda Cita Resort and Spa Ubud Tahun 2023

No	Guest	Comment
1.	Stephanie (14/10/2023)	<p><i>The room had a slight damp smell to it, the bedding is far too thick for the climate and not enough sun gets to the pool area meaning only two lounges get this.</i></p> <p>Ruangan itu memiliki sedikit bau lembab, tempat tidurnya terlalu tebal untuk iklim dan tidak cukup sinar matahari masuk ke area kolam renang yang berarti hanya dua lounge yang mendapatkan ini.</p>
2.	Pedro (27/9/2023)	<p><i>Pool couches were dirty. Breakfast was not good, everything dry. Pool schedule was too tight.</i></p>

		Sofa kolam renang kotor. Sarapannya kurang enak, semuanya kering. Jadwal kolam renang terlalu ketat.
3.	Bastiaan (4/9/2023)	<i>Breakfast worst I have had. Example: coffee is made not fresh and I suspect they use powder. Croissant: taken straight from a plastic wrapping (like the ones from the supermarket). And smelly rooms. Pool is not interesting to use... Not 5 star.</i> Sarapan terburuk yang pernah saya alami. Contoh: kopi dibuat tidak segar dan saya curiga menggunakan bubuk. Croissant: diambil langsung dari bungkus plastiknya (seperti yang ada di supermarket). Dan kamar bau. Kolam renang tidak menarik untuk digunakan... Bukan bintang 5.

Sumber: *Booking.com* Weda Cita Resort and Spa Ubud, 2023

Keterlambatan karyawan juga mempengaruhi kepuasan tamu di Weda Cita Resort and Spa Ubud. Data berikut menunjukkan frekuensi keterlambatan yang telah terjadi, yang berpotensi menyebabkan keluhan dari tamu.

Tabel 2. Jumlah Keterlambatan Karyawan Weda Cita Resort and Spa Ubud Tahun 2023

No.	Bulan/Tahun	Karyawan	Hari Kerja	Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
1.	Desember/2022	30	25	26	3,4%
2.	Januari/2023	30	25	27	3,6%
3.	Februari/2023	30	25	25	3,3%
4.	Maret/2023	30	25	28	3,7%
5.	April/2023	30	25	27	3,6%
6.	Mei/2023	30	25	20	2,6%
7.	Juni/2023	30	25	20	2,6%
8.	Juli/2023	30	25	29	3,8%
9.	Agustus/2023	30	25	27	3,6%
10.	September/2023	30	25	27	3,6%
11.	Oktober/2023	30	25	20	2,6%
12.	November/2023	30	25	30	4%

Sumber: *Human Resource* Weda Cita Resort and Spa Ubud, 2023

Mudiarta (dalam Oley et al., 2022) menyatakan rata-rata absensi 2-3% perbulan masih bisa dinyatakan baik, dan absensi lebih dari 3% menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik. Berdasarkan data pada Tabel 1.2 di atas, menunjukan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan Weda Cita Resort and Spa

Ubud masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari jumlah hari kerja karyawan perbulannya yaitu 25 hari dengan 4 kali libur, dari 30 karyawan yang ada, rata-rata 20 hingga 30 kali terlambat setiap bulannya, dengan jumlah persentase keterlambatan mencapai 2,6% hingga 4%. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penelitian ini disusun dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Weda Cita Resort and Spa Ubud”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Weda Cita Resort and Spa Ubud. Mengingat tingkat kedisiplinan yang kurang optimal sebagaimana terungkap dari data absensi dan keterlambatan, penting untuk mengeksplorasi lebih jauh hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja seringkali dipandang sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja, sementara disiplin kerja berperan penting dalam memastikan konsistensi dan kepatuhan terhadap aturan yang ada.

Kajian Pustaka dan Landasan Teori

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009). Menurut Notoatmodjo (dalam Tyaganiti, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah seni yang digunakan dalam upaya membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan segala aktivitas yang melibatkan sumber daya manusia. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan seta pengawasan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Motivasi kerja merujuk pada keinginan individu untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan oleh usaha yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Perusahaan yang ingin mencapai kinerja optimal harus memberikan motivasi kepada karyawan (Wijaya, 2020). Motivasi ini mendorong karyawan untuk memiliki kemampuan, pemikiran, dan dedikasi penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Afandi (dalam Damayanti, 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja. Indikator motivasi kerja mencakup tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang (Mangkunegara, 2017).

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam pertumbuhan organisasi. Menurut Suryani & Damayanti (dalam Marpaung & Darmawan, 2022), karyawan diharapkan mematuhi prosedur, peraturan, norma, dan kebijakan organisasi. Tanpa disiplin yang baik, tujuan organisasi sulit dicapai secara optimal. Menurut Hamali

(2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan pemimpin dalam perusahaan, aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan pimpinan, perhatian kepada karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja. Adapun indikator disiplin kerja mencakup masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir atau tidak bekerja dan melaksanakan ketentuan perusahaan dengan baik (Afandi, 2016).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi (Hasibuan, 2016). Semuanya akan berjalan dengan optimal jika didukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan, kejelasan peran seseorang dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Menurut Miner & Edison (dalam Soetrisno & Gilang, 2018) untuk mencapai atau menilai kinerja karyawan, terdapat beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan tim dalam bekerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Weda Cita Resort and Spa Ubud yang berlokasi di Jl. Raya Nyuh Kuning, Gg. Nyuh Pelet, Br. Nyuh Kuning, Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali 80571. Variabel yang diteliti adalah Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) sedangkan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner (survey), observasi, studi dokumentasi dan wawancara. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner, *checklist observation*, *notebook*, pulpen, dan alat dokumentasi berupa *handphone*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang. Data dianalisis menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas). Analisis Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat, serta pengujian uji korelasi berganda, analisis determinasi, analisis standar koefisien beta, analisis T-test (Uji Signifikan Parsial) dan Analisis F (Uji Signifikan Simultan).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Apabila item pernyataan memiliki koefisien korelasi (r) $> 0,30$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan berlaku sebaliknya. Apabila koefisien korelasi (r) $< 0,30$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Ket.
Motivasi Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,748	Valid
	X _{1.2}	0,654	Valid
	X _{1.3}	0,730	Valid
	X _{1.4}	0,557	Valid
	X _{1.5}	0,507	Valid
Disiplin Kerja	X _{2.1}	0,715	Valid
	X _{2.2}	0,749	Valid
	X _{2.3}	0,677	Valid
	X _{2.4}	0,802	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	Y _{1.1}	0,723	Valid
	Y _{1.2}	0,745	Valid
	Y _{1.3}	0,630	Valid
	Y _{1.4}	0,628	Valid
	Y _{1.5}	0,669	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih dari 0,3. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang terdapat pada penelitian ini valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018:45). Dalam penelitian suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Koefisien *Cronbach's alpha* dapat diterima dan dapat menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen bila koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Kualitas Data

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,634	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,701	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,704	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 (*Cronbach's Alpha* > 0,60). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.62546968
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.092
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130 ^c

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan uji normalitas, besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,130 lebih dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent*). Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikoloneritas di dalam model regresi dengan melihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila terjadi multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Apabila tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Perdana, 2016:47). Adapun nilai *tolerance* dan nilai VIF ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.654	1.333		1.990	.057		
	X ₁	.601	.113	.658	5.297	.000	.300	3.328
	X ₂	.339	.134	.313	2.521	.018	.300	3.328

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil analisis nilai tolerance pada variabel motivasi kerja $0,300 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $3,328 < 10$, dan nilai tolerance pada variabel disiplin kerja sebesar $0,300 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $3,328 < 10$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berkorelasi atau tidak terjadi multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel-variabel gangguan dalam model regresi memiliki varian yang seragam atau berbeda-beda. Heteroskedastisitas terjadi ketika varian dari residu antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya berbeda. Pengukuran uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* dengan *software* SPSS. Apabila signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.374	.806		-.464	.646
	X ₁	.118	.069	.572	1.720	.097
	X ₂	-.100	.081	-.408	-1.228	.230

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan berturut-turut adalah 0,097; 0,230 yang lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dalam data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud. Adapun hasil analisis regresi dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.654	1.333		1.990	.057
	X ₁	.601	.113	.658	5.297	.000
	X ₂	.339	.134	.313	2.521	.018

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,654 + 0,601X_1 + 0,339X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan:

1. Nilai *constant* sebesar 2,654 menunjukkan apabila Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja tidak ada atau bernilai 0, maka Kinerja Karyawan akan memiliki nilai sebesar 2,654.
2. $X_1 = 0,601$ bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan dalam Motivasi Kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan sebesar 0,601 pada Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi. Motivasi ekstrinsik dapat ditingkatkan melalui pemberian *reward*, penghargaan, dan peluang kenaikan jabatan. Sementara itu, motivasi intrinsik dapat didorong dengan memberikan pujian, ucapan terima kasih, dan kata-kata yang memotivasi. Dengan langkah-langkah ini, karyawan diharapkan akan lebih bersemangat dan berkomitmen untuk mencapai kinerja yang optimal.
3. $X_2 = 0,339$ bernilai positif menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja meningkat dengan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan dengan satuan sebesar 0,339. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, salah satu langkah yang bisa diambil adalah dengan meningkatkan pengawasan terhadap karyawan yang terlambat masuk kerja atau tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

Uji Determinasi

Uji koefisiensi determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel *independent* secara simultan terhadap variabel *dependent*. Berikut merupakan hasil dari uji *koefisien determinasi* dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.875	.866	.64822

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel di atas diperoleh nilai R square = 0,875 maka koefisien determinasi = $0,875 \times 100\% = 87,5\%$, artinya variabel motivasi kerja, dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 87,5%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 87,5\% = 12,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti budaya organisasi, fasilitas kerja, komunikasi, dan lain sebagainya.

Hasil Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Tabel berikut ini menunjukkan hasil perhitungan uji F.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.355	2	39.677	94.427	.000 ^b
	Residual	11.345	27	.420		
	Total	90.700	29			

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel di atas, diketahui F-hitung (94,427) lebih dari F-tabel (3,35) dengan nilai signifikansi F adalah 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung lebih dari F-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud.

Uji T (Uji Signifikan Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikan masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji T-test

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.654	1.333		1.990	.057
	X ₁	.601	.113	.658	5.297	.000
	X ₂	.339	.134	.313	2.521	.018

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Weda Cita Resort and Spa Ubud

Dijelaskan bahwa t-hitung (5,297) lebih dari t-tabel (2,05) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud.

- 2) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Weda Cita Resort and Spa Ubud

Dijelaskan bahwa t-hitung (2,521) lebih dari t-tabel (2,05) dengan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud.

Uji Koefisien Beta

Untuk menentukan variabel independen mana yang memiliki pengaruh paling dominan, digunakan uji *Standardized Coefficient Beta*. Berdasarkan Tabel 11 di atas, maka variabel *independent* yang dominan mempengaruhi variabel *dependent* digunakan uji *standardized coefficient beta* yaitu variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,658 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,313. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud, karena memiliki nilai *standardized coefficient beta* paling besar dibandingkan dengan variabel *independent* lainnya.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud diperoleh t-hitung (5,297) > t-tabel (2,05) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud. Koefisien regresi (variabel motivasi kerja) sebesar 0,601 menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud diperoleh t-hitung (2,521) > t-tabel (2,05) dengan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud. Koefisien regresi (variabel disiplin kerja) sebesar 0,339 menunjukkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Weda Cita Resort and Spa Ubud diperoleh dari F-hitung (94,427) lebih dari F-tabel (3,35) dengan nilai signifikansi F adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung lebih dari F-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan secara

simultan antara motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud.

4. Besaran Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud

Besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Weda Cita Resort and Spa Ubud diperoleh dari nilai $R^2 = 0,875$ maka koefisien determinasi $= 0,875 \times 100\% = 87,5\%$ artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 87,5%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 87,5\% = 12,5\%$ mungkin dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud.

5. Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud

Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud diperoleh dari uji *standardized coefficient beta* yaitu motivasi kerja (X_1) sebesar 0,658 dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0,313. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud, karena memiliki nilai *standardized coefficient beta* paling besar dibandingkan dengan variabel independent lainnya. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh dominan daripada disiplin kerja, yang mana motivasi kerja lebih dibutuhkan oleh karyawan agar terciptanya semangat kerja dan dorongan dalam diri untuk menciptakan kinerja yang maksimal.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi kerja terhadap karyawan, maka kinerja karyawan, akan semakin meningkat. Begitupula sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan, akan semakin meningkat. Begitupula sebaliknya, semakin rendah tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud. Dengan demikian, kombinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja saling melengkapi untuk menciptakan Kinerja Karyawan yang baik. Besar pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Weda Cita Resort and Spa Ubud adalah 87,5%. Dengan demikian, pengaruh sebesar 87,5% menunjukkan hubungan yang kuat antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja. Motivasi Kerja lebih dibutuhkan oleh karyawan agar terciptanya semangat kerja dan dorongan dalam diri untuk menciptakan kinerja yang maksimal.

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada sampel yang digunakan adalah dari Weda Cita Resort and Spa Ubud yang dapat membatasi generalisasi temuan ke organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda. Selain itu, metode pengumpulan data berupa *survey*, dapat mempengaruhi hasil jika terjadi bias responden atau kesalahan dalam pengisian. Penelitian ini juga hanya fokus pada motivasi kerja dan disiplin kerja, tanpa mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, fasilitas kerja, dan komunikasi. Hasil penelitian ini juga dipengaruhi oleh kondisi spesifik waktu dan tempat penelitian. Memahami keterbatasan ini dapat membantu dalam merancang penelitian di masa depan yang lebih komprehensif, dengan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan dan menggunakan metode yang lebih beragam untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai keterkaitan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Damayanti, 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Courtyard by Marriot Bali Nusa Dua Resort. *Skripsi*, Universitas Triatma Mulya.
- Ghozali, P. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Komar, R. 2016. *Manajemen Perhotelan*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, A.P., & Darmawan, A. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Nurjaya, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*. 3(1), 60–74.
- Oley, M. I. F., Nelwan, O. S., & Dotulong, L. O. 2022. Peran Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mendorong Kinerja Karyawan PT. Empung Jaya Abadi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 982–990.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*. 8(1), 61–76.
- Sofyandi, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tyaganiti. N.P.P. 2023. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Cleaning Service RSUP Prof. Dr. I Gusti Ngoerah Gde Ngoerah di Kota Denpasar. *Skripsi*, Universitas Warmadewa.
- Wijaya, Y. 2020. Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.