

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA HOTEL DI PEKANBARU)**

Laila Wahyuni¹ Okta Karneli²

Email: lailawahyuni4342@student.unri.ac.id

Program Studi Administrasi Bisnis. Jurusan Ilmu Administrasi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Pekanbaru. Indonesia. Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable at Batiqa Hotel Pekanbaru and Pesonna Hotel in Pekanbaru. The independent variable is the work discipline (X) and the intervening variable is work motivation (Z). While what is used as the dependent variable (Y) is employee performance. The study used a questionnaire with a measurement scale using a likert scale. The analysis technique used is sem and pls analysis. Data analysis using linear regression analysis with the help of Smartpls 3.0 software.

The population in this study were 79 employees of Batiqa Hotel Pekanbaru and Pesonna Hotel Pekanbaru. From the results of tests conducted showed that the work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on work motivation, work motivation has a positive and significant effect on employee performance and the work discipline has a positive and significant effect on employee performance with work motivation as an intervening variable.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

LATAR BELAKANG

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisaberpikir maju, inovatif dan mampu bekarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal (Edy Sutrisno, 2009).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan dan juga merupakan penggerak dari sebuah perusahaan. Saat ini sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang sangat besar, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi oleh organisasi atau perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2005), sumber daya manusia

merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. SDM memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumberdaya yang lain, memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumberdaya ini (Benjamin Bukit, dkk 2017).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Minner (1990), kinerja adalah bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja yang ditanamkan oleh perusahaan kepada para karyawannya akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Malayu Hasibuan, 2000).

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering kali dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyelian untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian, 2002).

Hotel merupakan salah satu bentuk usaha jasa yang menawarkan jasa kamar pada masyarakat umum dengan berbagai fasilitas dan pelayanan. Semakin berkembangnya globalisasi membuat beberapa masyarakat memiliki berbagai kegiatan baik didalam negerinya maupun diluar negeri. Globalisasi ini mempermudah akses kenegara lain dengan berbagai syarat tertentu, dan tentu saja para pengunjung memerlukan tempat penginapan atau tempat istirahat, maka solusi yang diperlukan adalah hotel. Batiqa hotel merupakan jaringan hotel berbintang tiga di Indonesia, dengan visi sangat tegas yaitu menjadi jaringan perusahaan jaringan manajemen perhotelan terbesar, terpercaya dan yang di akui se-Asia Tenggara. Batiqa Hotel manajemen berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik dengan poin sentuhan perhotelan khas Indonesia kepada setiap tamu. Hotel Pesonna Pekanbaru juga merupakan tempat penginapan berbintang 3 di yang ada di Pekanbaru. Pesonna Hotel adalah salah satu aset milik BUMN PT. Pegadaian persero. Yang mana tujuan dari pembangunan hotel ini untuk mengembangkan dan mengoptimalkan aset yang sudah ada. Pesonna sudah ada berada di Sembilan kota di Indonesia yaitu Semarang, Surabaya, Makasar, Pekalongan, Tegal, Gresik, Jogja ada dua unit, dan Pekanbaru. Berdasarkan pra survei lapangan,

ditemukan fenomena yang menjelaskan masih rendahnya kinerja karyawan pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru, seperti masih tingginya tingkat absensi dari tahun ke tahun dan banyaknya karyawan yang keluar masuk perusahaan. Kondisi ini mencerminkan rendahnya kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus mengetahui aspek-aspek apa saja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis mencoba untuk merumuskan masalah dalam penelitian, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Hotel Batiqa Pekanbaru dan Hotel Pesona Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Batiqa Pekanbaru dan Hotel Pesona Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Batiqa Pekanbaru dan Hotel Pesona Pekanbaru?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Hotel Batiqa Pekanbaru dan Hotel Pesona Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Hotel Batiqa Pekanbaru dan Hotel Pesona Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Batiqa Pekanbaru dan Hotel Pesona Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Batiqa Pekanbaru dan Hotel Pesona Pekanbaru
4. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Hotel Batiqa Pekanbaru dan Hotel Pesona Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dikemukakan menjadi dua sisi:

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu dibidang sumber daya manusia (SDM).
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti
Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan atau saran untuk memperluas wawasan penulis khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja karyawan
 - b. Bagi perusahaan
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau saran bagi perusahaan dalam disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan
 - c. Bagi Pembaca
Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan pembuatan jenis penelitian yang serupa yaitu mengenai pengaruh disiplin kerja

- dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
- d. Bagi peneliti lain
Penelitian ini dapat memberi manfaat untuk memperluas gambaran serta menunjang dalam penulisan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

KERANGKA TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (1997), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. MSDM adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia (Edy Sutrisno : 2009). Sedangkan menurut Dessler (1997), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutmen, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin Discere yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata Disciplina yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Menurut Siagian (2004) kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kerjanya. Menurut Hasibuan (2009) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua pereturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Handoko (2001) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Indikator dalam disiplin kerja menurut Rivai (2005) antara lain:

1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melailakan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Tingkat kewaspadaan tinggi Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.
4. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2003) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. Hasibuan (1999) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan perusahaan. Edi Sutrisno (2009) menyatakan bahwa motivasi memiliki komponen yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins & Judge: 2011).

Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa ada tiga macam kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut:

1. *Need for achievement*

Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil berisiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. *Need for affiliation*

Kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3. *Need for power*

Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Kinerja Karyawan

Irianto (2001) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Cormick & Tiffin (1980), mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketetapan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. Indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) adalah sebagai berikut:

1. *Kualitas kerja*

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas

terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Hasil

Kuantitas hasil merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

4. Sikap

5. Sikap adalah sebuah konsep yang bersifat hipotetis (hypothetical construct). Dikatakan demikian karena secara riil sikap tidak bisa dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau disentuh dengan lidah. Untuk memahami sikap seseorang, yang bisa kita lakukan adalah mendefinisikan atau menginterpretasikan apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang. Dengan demikian, untuk memahami sikap seseorang terhadap sebuah obyek, pertama kita harus mencermati apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang terhadap sebuah obyek tersebut. Kedua menginterpretasikan maksud dari perkataan atau tindakan orang tersebut. Ketiga memahami perilaku orang bersangkutan.

Hubungan Antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010) dan Prawirosentono (1999) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor itu berupa kemampuan (ability), motivasi (motivation), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2000). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyanto Efendi (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan UMKM Batik di Kota Yogyakarta Indonesia. Artinya jika disiplin kerja meningkat satu tingkat, maka kinerja karyawan akan meningkat satu tingkat pula.

Hubungan Antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Simamora (dalam Sholihah & Haksama, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian; latar belakang pendidikan dan demografi. Faktor psikologis yang terdiri: persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi. Hasibuan (dalam Damayanthi, 2015) menyatakan bahwa motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Dan menurut Westwood (dalam Furnham,

Eracleous & Premuzic, 2009) motivasi adalah keadaan internal yang menimbulkan keinginan dan atau dorongan untuk melakukan sesuatu.

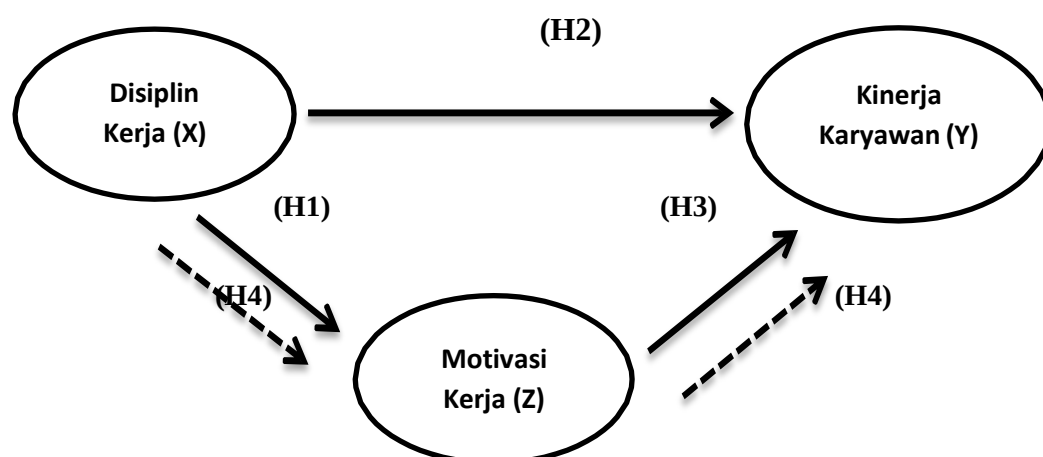
Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009). Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hary Kurniawan (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat nilai t hitung 4,795 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hubungan Antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu motivasi karyawan untuk mencapai tujuan. Robbins (2006:214) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan Pribadi (2011) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rosyidin (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerjanya maka akan semakin meningkatkan pula motivasi kerjanya.

KERANGKA BERFIKIR

**GAMBAR 1
KERANGKA BERFIKIR**



HIPOTESIS

- (H1)** Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Z) pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesona di Pekanbaru.
- (H2)** Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesona di Pekanbaru
- (H3)** Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesona di Pekanbaru
- (H4)** Diduga disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesona di Pekanbaru.

Teknik Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan digunakan instrumen berupa kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala dalam bentuk ordinal. Penelitian ini dilakukan dengan cara pemberian skor untuk setiap jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden. Setiap pertanyaan diberikan 5 kategori jawaban yaitu sangat setuju diberikan skor 5, setuju diberikan skor 4, kurang setuju diberikan skor 3, tidak setuju diberikan skor 2 dan sangat tidak setuju diberikan skor 1.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada 2 hotel yaitu Hotel Batiqa Pekanbaru yang berlokasi di JL. Jend. Sudirman No 17, Simpang Tiga, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28284, Indonesia dan di Hotel Pesonna Pekanbaru yang berlokasi di JL. Jendral Sudirman No. 455, Simpang Empat, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau.

2. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Hotel Batiqa Pekanbaru dan seluruh karyawan pada Hotel Pesonna Pekanbaru yang berjumlah 79 orang.

3. Sampel

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Sampel pada penelitian ini berjumlah 79 orang, dimana 37 orang dari karyawan Hotel Batiqa Pekanbaru dan 42 orang dari karyawan Hotel Pesonna Pekanbaru yang merupakan jumlah keseluruhan populasi

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuisioner.

6. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Cooper et al dalam Abdillah (2015:194), uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini uji validitas akan menggunakan metode

Convergent validity dan *Discriminant validity* dengan bantuan SmartPLS 3.2.6.

- b. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*.

7. Teknik Analisis Data

- a. Metode Deskriptif
Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014).
- b. Metode Kuantitatif
Analisis data kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan-perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh dari jawaban kuesioner dan data primer. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif dengan menggunakan analisa SEM (*structural Equation Modeling*) atau model persamaan struktural dengan menggunakan program PLS (*Partial Least Square*) untuk menguji hubungan antar variabel.

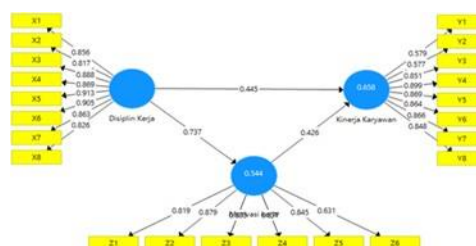
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat berdasarkan jenis kelamin yang didominasi laki-laki, usia responden didominasi 21-30 tahun, pendidikan terakhir didominasi responden tingkat SMA/Sederajat, dan masa kerja responden didominasi selama 0-3 tahun.

Uji Measurement Model (*Outer Model*)

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dapat dilihat pada gambar berikut:

GAMBAR 2
Outer Model



Uji Validitas

1. Uji Validitas Konvergen

Evaluasi model pengukuran tahap pertama dapat dimulai dengan melihat hasil uji validitas konvergen (*convergent validity*) melalui *loading faktor*. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dengan jumlah indikator 22, 8 indikator untuk disiplin kerja, 6 indikator untuk motivasi kerja dan 8 indikator untuk kinerja karyawan. Berdasarkan hasil nilai other loading dari

masing-masing indikator pada penelitian uji validitas konvergen dapat dilihat:

- a. Konstruk variabel disiplin kerja diukur dengan indikator X1-X8, semua indikator memiliki nilai *loading factor* diatas 0.50 dan AVE diatas 0.50 yakni 0.753.
- b. Konstruk variabel motivasi kerja diukur dengan indikator Z1-Z6, semua indikator memiliki nilai *loading factor* diatas 0.50 dan Ave diatas 0.50 yakni 0.646.
- c. Konstruk variabel kinerja karyawan diukur dengan indikator Y1-Y8, semua indikator memiliki nilai *loading factor* diatas 0.50 dan Ave diatas 0.50 yakni 0.670.

Tabel 1
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.753
Kinerja Karyawan	0.646
Motivasi Kerja	0.670

Sumber: Data olahan SmartPLS

2. Uji Validitas Diskriminan

Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah Pengukuran dengan metode Fornell-Larcker yang dilakukan dengan membandingkan square roots atas AVE dengan korelasi vertical laten (Fornell dan Larcker, 1981).

Tabel 2
Kriteria Fornell-Larcker

	Disiplin Kerja	Kinerja	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0.868		
Kinerja	0.759	0.804	
Motivasi Kerja	0.737	0.754	0.819

Sumber: Data olahan SmartPLS 3.2.6

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Quality Criteria (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability)

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Standard Reliable	Ket
Disiplin Kerja	0.953	0.961	0,7	Reliable
Kinerja Karyawan	0.920	0.935	0,7	Reliable
Motivasi Kerja	0.899	0.923	0,7	Reliable

Sumber: Data o;ahan SmartPLS 3.2.6

Suatu konstruk dinyatakan memenuhi reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* > 0.7 dan nilai *composite reliability* > 0.7. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* dan *Composite reliability* lebih besar dari 0.7. Dengan demikian reliabilitas telah terpenuhi

Structural Model (Inner Model)

Analisis selanjutnya melihat *explanatory power* yang dimiliki model atau *validitas nomologis*, yang dapat dinilai melalui R-Square (R²) dari konstruk-konstruk endogen. Dengan menilai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilai R-Square (R²) berarti model semakin baik dalam memprediksi. Berikut tabel Inner Model R-Square (R²):

Tabel 4
Inner Model R-Square (R²)

Model Struktur	R Square
Kinerja Karyawan	0.658
Motivasi Kerja	0.544

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.2.6.

Berdasarkan tabel diatas, nilai R square kinerja karyawan sebesar 0.658 yang artinya sebesar 65.8% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Dan sisanya sebesar 34.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Sedangkan variabel motivasi kerja diperoleh nilai R Square sebesar 0.544. Artinya adalah sebesar 54.4% variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Dan sisanya sebesar 45.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

HASIL UJI HIPOTESIS

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini disusun berdasarkan pertimbangan teori yang ada dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan estimasi analisis jalur SEM melalui aplikasi *SmartPLS 3.2.6*, dihasilkan *Path Coefficients* pada masing-masing hubungan. Penerimaan pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat dari besarnya nilai *T-Statistics* dari hubungan antar variabel laten. Jika nilai *T-Statistics* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-Table*, berarti hipotesis terdukung. Untuk tingkat keyakinan 95 persen (alpha 5%) maka nilai *T-Table* untuk hipotesis dua arah (*two-tailed*) adalah lebih dari 1.96. Berikut tabel hasil uji *Direct Effect* dan uji *Indirect Effect*:

Tabel 5
Hasil Uji Direct Effect
Direct Effect (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DK -> MK	0.737	0.745	0.046	15.996	0.000
DK -> KK	0.445	0.439	0.114	3.892	0.000
MK -> KK	0.426	0.439	0.109	3.913	0.000

Sumber: Data olaham SmartPLS 3.2.6

Berikut ini, diuraikan pengujian hipotesis lebih lanjut:

1. Uji Hipotesis 1

- a. H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Z) pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru.
- b. Dasar pengambilan keputusan
 $p\text{-value} \leq 0.05$: maka hipotesis diterima
 $p\text{-value} > 0.05$, maka hipotesis ditolak
- c. Keputusan $p\text{-value}$ sebesar $0.000 \leq 0.05$, maka H1 diterima
- d. Hasil Pengujian Dalam gambar model struktural dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai $p\text{-value}$ 0.000. Nilai *path coefficient* sebesar 0.737, menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0.737.

2. Uji Hipotesis 2

- a. H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Batiqa Pekanbaru dan Hotel Pesonna Pekanbaru
- b. Dasar pengambilan keputusan :
 $p\text{-value} \leq 0.05$, maka hipotesis diterima
 $p\text{-value} > 0.05$, maka hipotesis ditolak
- c. Keputusan $p\text{-value}$ sebesar $0.000 \leq 0.05$, maka H2 diterima
- d. Hasil Pengujian Dalam gambar model struktural dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $p\text{-value}$ 0.000. Nilai *path coefficient* sebesar 0.445, menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.445.

3. Uji Hipotesis 3

- a. H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru.
- b. Dasar pengambilan keputusan:
 $p\text{-value} \leq 0.05$: maka hipotesis diterima
 $p\text{-value} > 0.05$, maka hipotesis ditolak
- c. Keputusan $p\text{-value}$ sebesar $0.000 \leq 0.05$, maka H3 diterima
- d. Hasil Pengujian Dalam gambar model struktural dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $p\text{-value}$ 0.000 Nilai *path coefficient* sebesar 0.426, menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.426.

Tabel 6
Hasil Uji Indirect Effects
Indirect Effect (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DK -> MK -> KK	0.314	0.328	0.090	3.501	0.001

Sumber: Data olahan SmartPLS 3.2.6

4. Uji Hipotesis 4

- a. H4: Diduga disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru
- b. Dasar pengambilan keputusan:
 $p\text{-value} \leq 0.05$: maka hipotesis diterima
 $p\text{-value} > 0.05$, maka hipotesis ditolak
- c. Keputusan $p\text{-value}$ sebesar $0.001 \leq 0.05$, maka H1 diterima
- d. Hasil Pengujian Dalam gambar model struktural dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dimediasi dengan variabel motivasi kerja dengan nilai $p\text{-value}$ 0.001. Nilai *path coefficient* sebesar 0.314, menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja dan juga kinerja karyawan sebesar 0.314.

Pembahasan Hasil Peneliti

Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna merupakan jaringan hotel berbintang tiga di Pekanbaru. Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna bergerak pada bidang jasa yang menawarkan jasa kamar, fasilitas dan pelayanan kepada masyarakat umum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo (2002). Hasibuan (2015) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Jika karyawan selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan maka akan memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil uji *Direct Effect* menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai $p\text{-value}$ 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai *path coefficient* sebesar 0.073 yang memiliki arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0.737. Maka hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh yang signifikan antaradisiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru” terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik disiplin kerja yang dilakukan karyawan, maka motivasi kerja karyawanpun akan timbul dan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzakar Isa (2020) dengan judul *The Role of Motivation as Mediation in The Relationship Between Communication and Work Discipline on Employee Performance*.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Batiq dan Hotel Pesonna di Pekanbaru

Menurut Mangkuprawira (2007) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dari hasil uji *Direct Effect* menunjukkan hasil signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-value* 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai *path coefficient* sebesar 0.445 yang memiliki arah positif. Maka hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Batiq dan hotel Pesonna di Pekanbaru” terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto Efendi (2020) dengan judul *The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMES Employees in Yogyakarta City, Indonesia*.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel batiq dan Hotel Pesonna di Pekanbaru

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Menurut Hasibuan 1999). Azar & Shafighi (2013:2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi

Dari hasil uji *Direct effect* menunjukkan hasil signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-value* 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai *path coefficient* sebesar 0.426 yang memiliki arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.426. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawannya pun akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini konsisten

dengan penelitian yang dilakukan oleh Iga Mawarni Marpaung, Djamhur hamid, Mohammad Iqbal (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto).

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru

Hasil uji *Indirect Effects* menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai *p-value* 0.001 lebih kecil dari 0.05 dan nilai *path coefficient* sebesar 0.314. Maka hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru” terbukti. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Pada penelitian ini pengaruh langsung lebih kuat pengaruhnya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Hal ini dikarenakan lebih tinggi faktor lain selain disiplin kerja dan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Harry Kurniawan (2019) dengan judul *Effect of Work Discipline and work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variabel in Departement of Tourism Youth and Sport of Padang District*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi kerja serta Kinerja Karyawan pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru secara keseluruhan dalam kategori sangat setuju. Pada variabel disiplin kerja, dimensi yang paling rendah yaitu pada dimensi kehadiran, sedangkan dimensi yang paling tinggi yaitu pada dimensi ketaatan terhadap peraturan. Pada variabel kinerja karyawan, dimensi yang paling rendah yaitu pada dimensi sikap, sedangkan dimensi yang paling tinggi yaitu pada dimensi kuantitas kerja. Kemudian pada variabel motivasi kerja, dimensi yang paling rendah yaitu pada dimensi kebutuhan kekuasaan, sedangkan dimensi yang paling tinggi yaitu pada dimensi kebutuhan berprestasi.
2. Berdasarkan hasil uji *Direct Effect* diperoleh variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru.
3. Berdasarkan hasil uji *Direct Effect* diperoleh variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru.
4. Berdasarkan hasil uji *Direct Effect* diperoleh variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru.
5. Berdasarkan hasil uji *Indirect Effects* diperoleh disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja lebih kecil daripada pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini lebih tinggi faktor lain selain disiplin kerja dan motivasi kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru untuk dapat memberikan sanksi bagi karyawan-karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja agar karyawan akan selalu senantiasa disiplin dalam melakukan pekerjaannya.
2. Disarankan kepada pimpinan Hotel batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru sebaiknya meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan dorongan atau semangat kepada para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Perusahaan perlu mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan agar mampu meningkatkan produktivitas dari perusahaan.
4. Kepada peneliti selanjutnya, sebaiknya memilih objek lain agar dapat lebih mengetahui pengaruh masing-masing dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, Benjamin dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Zahir Publisng
- Cormick, Tiffin Mc. 1980. *Industry Psychology*. New Delhi : Prentise Hall ofIndia
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PTPrenhallindo
- Efendi, Riyanto. 2020. The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understandin, Volume 7, Issue 1, February 2020*. Indonesia: Muhammadiyah University of Bengkulu
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke-2. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irianto, Jausuf. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Insan Cendikia
- Kurniawan, Harry. 2019. Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District, *Archives of Business Research Vol.7, No.7*. West Sumatera: STIE “KBP”
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Rivai, Velthzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dariTeori ke Praktik*: Jakarta: PT. Raja Gafindo Persada
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2011. *Organizational Behavior*. NewJersey : Pearson Education, Inc
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka CiptaYogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana