

The Influence of Motivation, Work Discipline, and Competence on Employee Performance at the Rizen Hotel Cisarua - Bogor

Ardiansyah^{1*}, Samsuri², dan Yulianingsih³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda Bogor

Corresponding Author: Ardiansyah ardigebog@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Motivation, Work Discipline, Competence, Employee Performance

Received : 11, July

Revised : 13, August

Accepted: 15, September

©2022 Ardiansyah, Samsusri, Yulianingsih: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties. Motivation, work discipline and competence will work well if the company pays attention to the things that employees want, which will have an impact on the company's desired targets. This research aims to determine the influence of motivation, work discipline and competence on the performance of employees at The Rizen Hotel Cisarua Bogor. The sample in this study amounted to 40 people. The results of the validity and reliability tests show that all question items are declared valid and reliable. Simultaneously motivation, work discipline and competence influence the performance of The Rizen Hotel employees. Partially, all independent variables influence employee performance.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan the Rizen Hotel Cisarua - Bogor

Ardiansyah^{1*}, Samsuri², Yulianingsih³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda Bogor

Corresponding Author: Ardiansyah ardigebog@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Received : 11, July

Revised : 13, August

Accepted: 15, September

©2022 Ardiansyah, Samsuri, Yulianingsih: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ABSTRACT

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi, disiplin kerja dan kompetensi akan berjalan baik apabila perusahaan memperhatikan hal-hal yang diinginkan karyawan maka akan berdampak pada target yang diinginkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan The Rizen Hotel Cisarua Bogor. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Rizen Hotel. Secara parsial keseluruhan variabel independent berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya bisnis di bidang perhotelan, menuntut pelaku bisnis perhotelan senantiasa melakukan optimalisasi sumber daya yang dimiliki. Hal ini dimaksudkan agar pelaku bisnis dapat memberikan layanan yang berkualitas dan dapat bersaing dengan kompetitor lain yang menawarkan kualitas dan pelayanan yang terus berkembang. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, tentu membutuhkan SDM yang handal dan dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan secara efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016:189) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan dan pengawasan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Menurut Afandi (2016:12) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Edison, Emron, dkk (2016:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

The Rizen Hotel merupakan perusahaan dibidang perhotelan yang dimana penyewaan kamar menjadi andalan dalam perusahaannya, apabila terjadi penurunan dalam penyewaan kamar maka kinerja karyawan menjadi permasalahan dalam target yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat diukur dari pencapaian target kamar terisi selama 12 bulan di tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel.1 Jumlah Kamar Terisi The Rizen Hotel 2022

No	Bulan	Jumlah Hari	Jumlah Kamar	Jumlah Kamar Terisi	Realisasi Kamar Terisi	Ketercapaian Tingkat Hunian Kamar (%)	Keterangan
1	Januari	31	50	1550	630	40,6	Tidak Tercapai
2	Februari	28	50	1400	492	35,1	Tidak Tercapai
3	Maret	31	50	1550	786	50,7	Tidak Tercapai
4	April	30	50	1500	446	29,7	Tidak Tercapai
5	Mei	31	50	1550	998	64,3	Tidak Tercapai
6	Juni	30	50	1500	597	38,5	Tidak Tercapai
7	Juli	31	50	1550	800	51,6	Tidak Tercapai
8	Agustus	31	50	1550	1096	73,0	Tidak Tercapai
9	September	30	50	1500	561	37,4	Tidak Tercapai
10	Oktober	31	50	1550	587	37,8	Tidak Tercapai
11	November	30	50	1500	853	55,6	Tidak Tercapai
12	Desember	31	50	1550	900	58,0	Tidak Tercapai
Rata-rata				1520	8746	47,69	Tidak Tercapai

Sumber: The Rizen Hotel

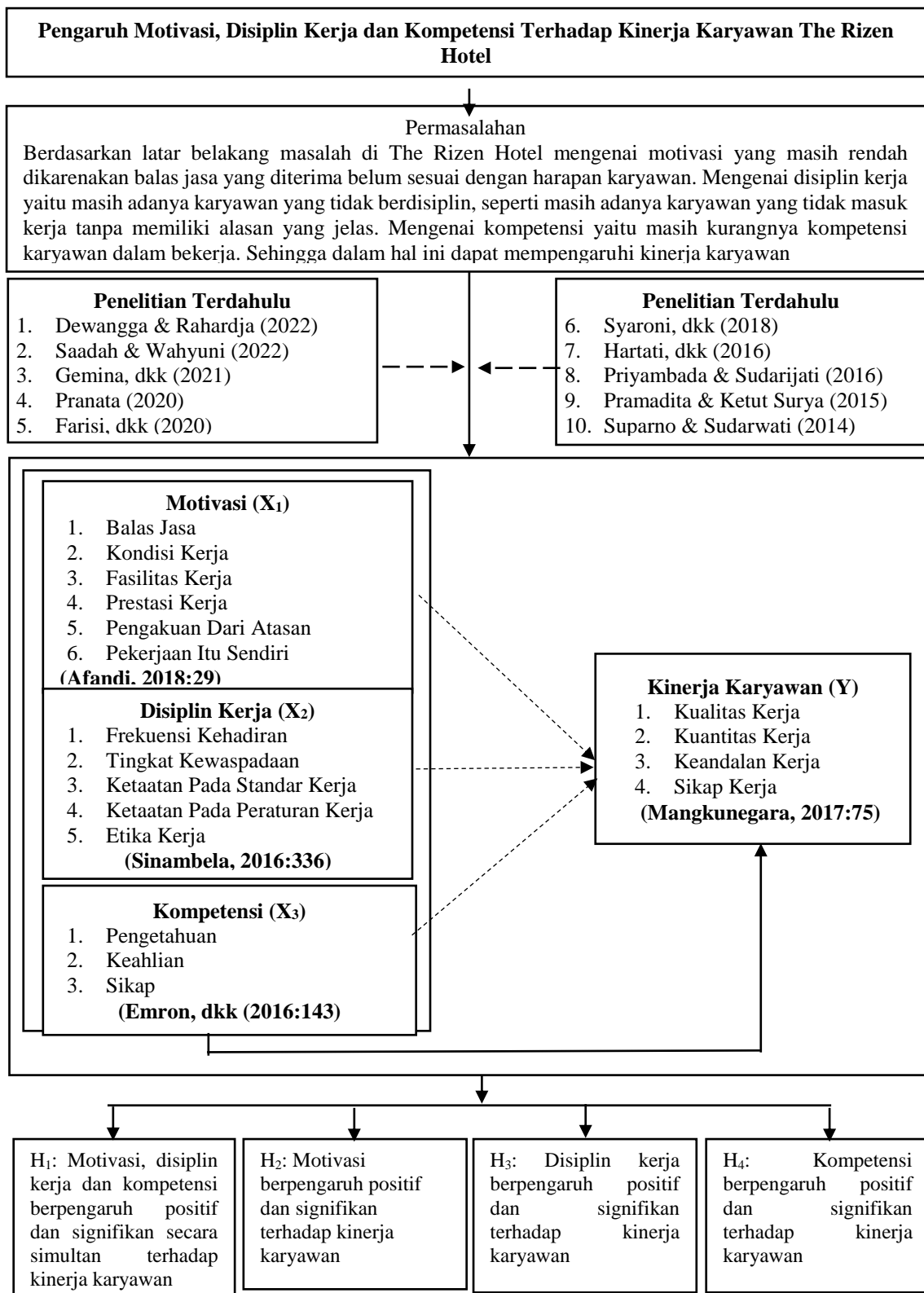
Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat, bahwa ketercapaian target kamar terisi The Rizen Hotel selama 12 bulan di tahun 2022 yaitu sebesar 47,69%, artinya belum sesuai dengan target yang sudah ditetapkan perusahaan. Sedangkan penyewaan kamar terendah pada bulan April sebesar 29,7% dikarenakan berkurangnya pengunjung yang datang, sedangkan penyewaan kamar tertinggi terjadi pada bulan Agustus sebesar 73,0% dikarenakan pada bulan tersebut hotel memberikan *discount* hari kemerdekaan. Adapun penyebab ketidaktercapaian penjualan kamar disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Manajer Operasional The Rizen Hotel menyatakan bahwa ketidaktercapaian kamar terisi disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan, yang diduga karena motivasi, disiplin kerja dan kompetensi yang belum sesuai dengan harapan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Afandi (2016:12) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Edison, Emron, dkk (2016:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Bentuk penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan verifikatif dengan prosedur pengumpulan data menggunakan studi pustaka dan studi lapangan(kuesioner dan wawancara) sedangkan subjek dari penelitian ini yaitu karyawan dari The Rizen Hotel.



Gambar.1 Kerangka Pemikiran

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2014:28), metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Operasional variabel penelitian yang berfungsi untuk mengetahui tentang apa saja yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2018:55) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu untuk diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi sebagai sumber data, menurut Sugiyono (2018:119) mengartikan populasi suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan The Rizen Hotel yang berjumlah 40 orang. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Prosedur pengumpulan data dengan studi keputakaan dan studi lapangan (kuesioner dan wawancara). Metode pengujian data dalam penelitian ini yaitu pengujian validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik, yang dilakukan dengan bantuan program software *statistical package for the social sciens* (SPSS). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda, analisis deskriptif, analisis korelasi berganda dan analisis koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu instrument dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 20 orang responden sebagai berikut:

Tabel.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Variabel	Item Pernyataan	Correlation (<i>r</i> _{hitung})	Ketetapan (<i>r</i> _{tabel})	Keterangan
Motivasi (X ₁)	X1.1	0,864	0,3	Valid
	X1.2	0,915	0,3	Valid
	X1.3	0,961	0,3	Valid
	X1.4	0,821	0,3	Valid
	X1.5	0,860	0,3	Valid
	X1.6	0,929	0,3	Valid
	X1.7	0,909	0,3	Valid
	X1.8	0,883	0,3	Valid
	X1.9	0,929	0,3	Valid
	X1.10	0,961	0,3	Valid
	X1.11	0,776	0,3	Valid
	X1.12	0,757	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas pada variabel motivasi menunjukkan bahwa secara keseluruhan ke 12 (dua belas) item pernyataan ini dinyatakan valid, dikarenakan memiliki nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} .

Tabel.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Variabel	Item Pernyataan	Correlation (r_{hitung})	Ketetapan (r_{tabel})	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,824	0,3	Valid
	X _{2.2}	0,796	0,3	Valid
	X _{2.3}	0,737	0,3	Valid
	X _{2.4}	0,778	0,3	Valid
	X _{2.5}	0,783	0,3	Valid
	X _{2.6}	0,692	0,3	Valid
	X _{2.7}	0,749	0,3	Valid
	X _{2.8}	0,637	0,3	Valid
	X _{2.9}	0,758	0,3	Valid
	X _{2.10}	0,681	0,3	Valid
	X _{2.11}	0,719	0,3	Valid
	X _{2.12}	0,675	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan ke 12 (dua belas) item pernyataan ini dinyatakan valid, dikarenakan memiliki nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} .

Tabel.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₃)

Variabel	Item Pernyataan	Correlation (r_{hitung})	Ketetapan (r_{tabel})	Keterangan
Kompetensi (X ₃)	X _{3.1}	0,789	0,3	Valid
	X _{3.2}	0,746	0,3	Valid
	X _{3.3}	0,879	0,3	Valid
	X _{3.4}	0,769	0,3	Valid
	X _{3.5}	0,683	0,3	Valid
	X _{3.6}	0,723	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas pada variabel kompetensi menunjukkan bahwa secara keseluruhan ke 6 item pernyataan ini dinyatakan valid, dikarenakan memiliki nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} .

Tabel.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Correlation (r_{hitung})	Ketetapan (r_{tabel})	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₂)	Y1	0,863	0,3	Valid
	Y2	0,836	0,3	Valid
	Y3	0,782	0,3	Valid
	Y4	0,755	0,3	Valid
	Y5	0,836	0,3	Valid
	Y6	0,895	0,3	Valid
	Y7	0,849	0,3	Valid
	Y8	0,891	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa secara keseluruhan ke 8 item pernyataan ini dinyatakan valid, dikarenakan memiliki nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} .

2. Uji Reabilitas

Juliandi, dkk (2014:80) menjelaskan bahwa tujuan dari pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Suatu penelitian dinyatakan reliabel apabila *Cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya), sedangkan jika nilai *Cronbach alpha* $< 0,6$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Tabel.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	(α) Ketetapan	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,973	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,923	0,6	Reliabel
Kompetensi (X_3)	0,856	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,939	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan $\geq 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan instrument pada setiap variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) serta kinerja karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Rochaety, dkk (2019:177) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel.7 Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54416001
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.083
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya nilai sig lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Rochaety, dkk (2019:179) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai korelasi antar variabel bebas.

Tabel.8 Hasil Uji Multikolinearitas

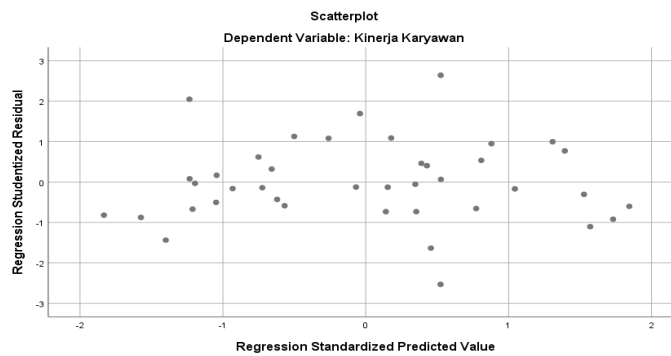
Model	Collinearity Statistics		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0,212	4,711	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,188	5,326	Bebas Multikolinearitas
Kompetensi	0,365	2,742	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa, nilai *tolerance* yang diperoleh > 0,10 yang artinya tidak terdapat multikolinearitas, sedangkan nilai yang diperoleh < 10,00 yang artinya tidak terdapat multikolinearitas pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam Rochaety, dkk (2019:181) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Gambar.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3.2, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar dengan pola yang tidak jelas serta di atas dan di bawah angka 0 dan titik Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak dipakai untuk memprediksi setiap variabel dalam penelitian ini.

4. Rekapitulasi Karakteristik Karyawan

Tabel.9 Rekapitulasi Data Karyawan

No	Kriteria	Jenis Data	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jabatan	Housekeeping	11	27,5
2	Tingkat Pendidikan	SMA Sederajat	34	85
3	Jenis Kelamin	Laki-laki	35	87,5
4	Usia	28-38 tahun	15	37,5
5	Masa Kerja	>5 tahun	21	52,5

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6, menyimpulkan bahwa data karyawan dalam penelitian ini didominasi oleh housekeeping yaitu 8 orang atau 20% dengan tingkat pendidikan SMA Sederajat berjumlah 32 orang dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang dengan rentang usia 28-38 tahun sebanyak 15 orang dengan masa kerja >5 tahun sebesar 21 orang.

5. Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel.10 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan

No	Indikator	Nilai	Kriteria	Interpretasi
1	Kualitas Kerja	4,01	Tinggi	Kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
2	Kuantitas Kerja	4,13	Tinggi	Kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan
3	Keandalan Kerja	4,06	Tinggi	Karyawan dapat diandalkan dalam bekerja
4	Sikap Kerja	4,03	Tinggi	Karyawan bersikap baik dalam bekerja

No	Indikator	Nilai	Kriteria	Interpretasi
	Rata-rata variabel Kinerja Karyawan	4,05	Tinggi	Kinerja karyawan The Rizen Hotel termasuk dalam kategori tinggi berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja dan sikapo kerja

Sumber: Data Diolah, 2023

6. Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Motivasi

Tabel.11 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Motivasi karyawan

No	Indikator	Nilai	Kriteria	Interpretasi
1	Balas Jasa	3,72	Tinggi	Balas jasa yang diberikan sesuai harapan
2	Kondisi Kerja	3,86	Tinggi	Kondisi mendukung untuk melaksanakan pekerjaan
3	Fasilitas Kerja	3,72	Tinggi	Fasilitas yang disediakan mendukung dalam kelancaran dalam bekerja
4	Prestasi Kerja	3,66	Tinggi	Prestasi kerja yang dihasilkan sesuai harapan perusahaan
5	Pengakuan Dari Atasan	3,77	Tinggi	Atasan menghargai hasil kerja bawahan nya
6	Pekerjaan Itu Sendiri	3,67	Tinggi	Karyawan senang dengan pekerjaan yang diberikan
	Rata-rata variabel Motivasi	3,73	Tinggi	Motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi berdasarkan pernyataan pada indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri

Sumber: Data Diolah, 2023

7. Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Tabel.12 Rekapitulasi Skor Tanggapan Karyawan Terhadap Disiplin Kerja

No	Indikator	Nilai	Kriteria	Interpretasi
1	Frekuensi Kehadiran	3,84	Tinggi	Frekuensi kehadiran karyawan sangat baik
2	Tingkat Kewaspadaan	4,00	Tinggi	Karyawan bekerja nsesuai dengan panduan dan penuh dengan kewaspadaan
3	Ketaatan Pada Standar Kerja	3,98	Tinggi	Karyawan selalu menaati standar kerja perusahaan
4	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	3,99	Tinggi	Karyawan selalu nmenaati peraturan kerja
5	Etika Kerja	3,89	Tinggi	Karyawan beretika baik dalam bekerja
	Rata-rata variabel Disiplin Kerja	3,94	Tinggi	Disiplin kerja termasuk kedalam kategori tinggi

No	Indikator	Nilai	Kriteria	Interpretasi
				berdasarkan indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewapadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja

Sumber: Data Diolah, 2023

8. Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kompetensi

Tabel.13 Rekapitulasi Skor Tanggapan Karyawan Terhadap Kompetensi

No	Indikator	Nilai	Kriteria	Interpretasi
1	Pengetahuan	3,80	Sesuai	Karyawan memiliki pengetahuan dalam bekerja
2	Keahlian	3,90	Sesuai	aryawan memiliki keahlian dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja
3	Sikap	3,70	Sesuai	Karyawan memiliki sikap inisiatif dalam bekerja
	Rata-rata variabel Kompetensi	3,80	Sesuai	Kompetensi termasuk kedalam kategori sesuai berdasarkan indikator keahlian, pengetahuan dan sikap.

Sumber: Data Diolah, 2023

9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil perhitungan data regresi linear berganda menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel.14 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.256	2.089		.601	.551
	Motivasi	.174	.064	.317	2.730	.010
	Disiplin Kerja	.342	.089	.474	3.842	.000
	Kompetensi	.377	.156	.214	2.416	.021

Sumber: Data Diolah, 2023

Hasil regresi berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) The Rizen Hotel. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas diikuti oleh kenaikan pada variabel terikat.

10. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi, disiplin kerja dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Adapun untuk melihat korelasi antar variabel dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel.15 Hasil Pengujian Analisi Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.889	1.60721

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel bahwa perhitungan statistik tersebut dapat diketahui nilai R sebesar 0,947 yang menunjukkan korelasi atau hubungan dari variabel independen yang terdiri dari motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat 0,80-1,00 (Sugiyono, 2016:286).

11. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.30 diketahui bahwa, besarnya R Square adalah sebesar 0,897 atau 89,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah 89,7% sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian seperti faktor internal yang meliputi kemampuan intelektual, kepuasan kerja, pengalaman kerja, motivasi karyawan, pendidikan dan faktor eksternal yang meliputi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, pelatihan dan sistem manajemen yang ada diperusahaan. (Hasibuan, 2019).

12. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Adapun cara menguji hipotesis statistik di atas digunakan uji F diperoleh melalui Tabel analisis variansi (Anova) sebagai berikut:

Tabel.16 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	811.007	3	270.336	104.654	.000 ^b
	Residual	92.993	36	2.583		
	Total	904.000	39			

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel bahwa F_{hitung} sebesar 104,654 dengan tingkat signifikansi F_{tabel} sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan derajat kebebasan ($df = n-k$) atau $40-3-1 = 36$ sebesar 3,259 bisa dilihat bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($104,654 > 3,259$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan dan simultan antara motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) The Rizen Hotel Cisarua Bogor.

13. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Adapun rekapitulasi hasil uji hipotesis secara parsial (Uji-t) sebagai berikut:

Tabel.17 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
Motivasi	2.730	1,686	H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Disiplin Kerja	3.842	1,686	H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Kompetensi	2.416	1,686	H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa H_a berpengaruh positif dan signifikan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan Hasil regresi berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) The Rizen Hotel. Berdasarkan tabel bahwa perhitungan statistik tersebut dapat diketahui nilai R sebesar 0,947 yang menunjukkan korelasi atau hubungan dari variabel independen yang terdiri dari motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat 0,80-1,00. Berdasarkan keefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.30 diketahui bahwa, besarnya R Square adalah sebesar 0,897 atau 89,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah 89,7% sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Hipotesis Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan terhadap motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:
 - a. Tanggapan karyawan terhadap variabel motivasi termasuk kedalam kriteria tinggi. Nilai tertinggi pada indikator kondisi kerja dengan kategori tinggi, sedangkan nilai terendah pada indikator prestasi kerja dengan kategori tinggi.
 - b. Tanggapan karyawan terhadap variabel disiplin kerja termasuk kedalam kriteria tinggi. Nilai tertinggi pada indikator tingkat kewaspadaan dengan kategori tinggi, sedangkan nilai terendah pada indikator frekuensi kehadiran dengan kategori tinggi.

- c. Tanggapan karyawan terhadap variabel kompetensi termasuk kedalam kategori sesuai. Nilai tertinggi pada indikator keahlian dengan kategori sesuai, sedangkan nilai terendah pada indikator sikap dengan kategori sesuai.
 - d. Tanggapan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan termasuk kategori tinggi. Nilai tertinggi pada indikator kuantitas kerja dengan kategori tinggi, sedangkan nilai terendah pada indikator kualitas kerja dengan kategori tinggi.
2. Motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Rizen Hotel.
 3. Adapun masing-masing variabel yang terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial sebagai berikut:
 - a. Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Rizen Hotel.
 - b. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Rizen Hotel
 - c. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Rizen Hotel.

PENELITIAN LANJUTAN

Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain berdasarkan uji determinasi seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, pelatihan dan lain-lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih penulis ucapkan kepada berbagai pihak atas bantuan dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Semoga menjadi amal jariyah dan dapat membawa keberkahan bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Issue (Teori, Konsep dan Indikator))*. Zanafa Publishing.
- Anjelika Wulan Tamba, R. J. Pio, S. A. P. S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT Columbindo Perdana CAbang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawanm (Studi pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 11, 1-8.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Gemina, D., Samsuri, & Salma, S. M. (2021). Kinerja Karyawan PT Jakarana Tama Ciawi-Bogor Dengan Pendekatan Motivasi Kerja, Disiplin dan Kemampuan Kerja. *Jurnal Visionida*, 7, 22-32.
- Harini Sri. (2017). *Sebuah Pendekatan Peningkatan Komitmen Organisasi*. Pustakapedia.
- Hartati, Gunawan, & Munir, A. R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 1, 1-10.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Helpiana, H. (2022). Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalapel Kab. Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.

Hutapea dan Thoha. (2015). *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desai, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi Yang Dinamis*.

Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap konerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*.