

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Radiant Center, Tangerang Selatan

Fathan Arif^{1*}, Ria Enriala²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Corresponding Author: Fathan Arif dosen02154@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Received : June 28, 2025

Revised : June 10, 2025

Accepted: June 11, 2025

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at The Radiant Center Hotel, South Tangerang, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used a saturated sample with 58 respondents. Data analysis uses Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test, Regression Analysis, Correlation Coefficient Analysis, Determination Coefficient Analysis and Hypothesis Testing. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 26.265 + 0.385 X_1$. The Coefficient of Determination value is 25.2%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(4.347 > 2.003)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant influence of work discipline on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 26.639 + 0.381 X_2$, a correlation value of 0.568, meaning that the two variables have a moderate level of relationship. The Coefficient of Determination value is 32.3%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.167 > 2.003)$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a significant influence of work motivation on employee performance. Work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 22,958 + 0.186 X_1 + 0.280 X_2$. The correlation value is 0.599, meaning that the independent variable and the dependent variable have a moderate level of relationship. The coefficient of determination value is 35.9%, while the remaining 64.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(15.405 > 3.160)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of Work Discipline and work motivation on employee performance at The Radiant Center Hotel, South Tangerang.

PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan di segala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan di dunia, baik pribadi maupun umum untuk melakukan visi, misi dan strategi serta adaptasi selanjutnya dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi, maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai.

Hotel The Radiant Center ada di Ciputat yang turut merasakan ketatnya persaingan dalam menarik konsumen. Hotel The Radiant Center harus membuat hubungan yang baik dengan konsumennya.

Menurut Tjiptono (2019:51) mengemukakan bahwa Apabila terjadinya ketidakpuasan terhadap produk atau jasa akan menumbuhkan sikap negatif dan menurunnya angka pembelian atau adanya beragam perilaku complain.

Fenomena yang terjadi di Hotel The Radiant Center yaitu kinerja yang dinilai kurang memuaskan dilihat dari karyawan masih banyak tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan individu karyawan itu sendiri, karena kemampuan kerja menjadi unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan kesanggupan.

Berdasarkan hasil observasi awal serta mewawancarai Hotel The Radiant Center terdapat beberapa fenomena permasalahan yang sering terjadi yaitu mengenai disiplin, dari observasi yang peneliti lakukan fenomena yang terjadi masih banyak karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, contohnya tentang tata tertib kehadiran masih banyak karyawan yang sering datang terlambat. Permasalahan selanjutnya mengenai motivasi. Fenomena yang terlihat yaitu motivasi, motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat jarang karena atasan ataupun pimpinan jarang berada di perusahaan maka dari itulah pemberian motivasi agar kinerja karyawan meningkat sangatlah minim, padahal dengan pemberian motivasi yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan. Maka penelitian ini akan dilakukan pada Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan, penelitian ini akan membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana disiplin kerja dan motivasi kerja adalah faktor penunjang untuk tercapainya kinerja karyawan yang baik.

Menurut Bedjo Siswanto (2018:27) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis 3 maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Keith Davis mengemukakan Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan menejemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin Kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai Disiplin Kerja karena

dengan karyawan mempunyai Disiplin Kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan dari perusahaan, sedangkan disiplin kerja karyawan yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu kedisiplinan kerja sangat lah penting bagi karyawan agar tidak adanya keteledoran dari karyawan, jadi diharuskan bagi atasan untuk selalu memperingatkan bahwa betapa pentingnya kedisiplinan itu supaya rasa kedisiplinan bisa melekat pada diri karyawan yang bekerja di perusahaan.

Disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dari fenomena yang muncul di Hotel The Radiant Center diantaranya adalah kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda yang menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Misalnya sikap karyawan yang suka absen, karyawan meninggalkan kantor (pulang) sebelum waktunya, yang dikarenakan sistem manajemen perusahaan tidak stabil sehingga karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Dari pengamatan langsung juga dapat dilihat pada pukul 14.00 ke atas banyak karyawan yang tidak berada di ruang kerja hanya untuk mengobrol atau melakukan kegiatan-kegiatan yang kurang penting pada saat jam kerja, meskipun tampak sederhana, namun hal seperti ini sangat merugikan perusahaan. Pekerjaan yang terlalu sederhana membuat para karyawan menjadi bosan. Hal ini dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang pulang sebelum jam pulang yang ditentukan. Pada saat jam kerja juga masih terlihat karyawan yang minum kopi bersama disuatu ruangan tertentu. Hal ini merupakan hal yang biasa sehingga tidak ada teguran dari karyawan lain. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Upaya-upaya dari faktor motivasi terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel The Radiant Center Bogor. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai suatu hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan maka semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak karyawan, karena peningkatan kinerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2016:193-194) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan desa dan norma - norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan desa, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Handoko (2011:3) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

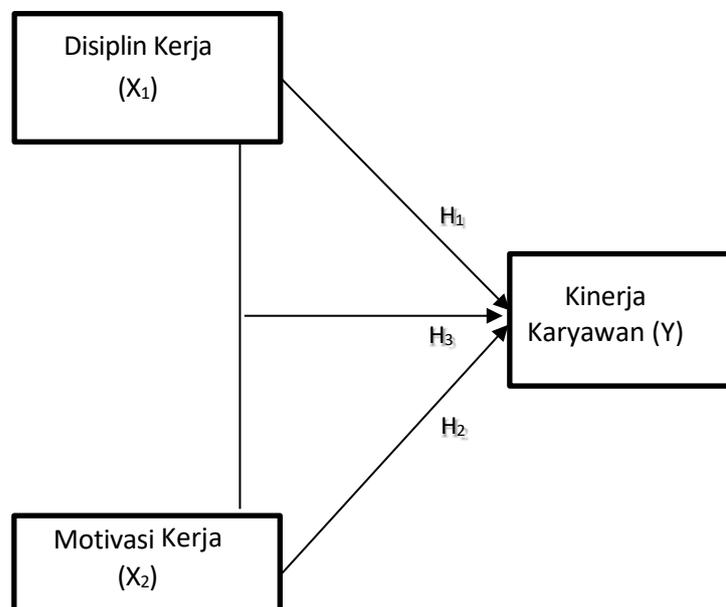
Menurut Wijaya (2015:178) menyatakan bahwa disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan desa dimana dia bekerja. Menurut Wijaya (2015:178) mengemukakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Menurut Wijaya (2015:178) mengemukakan bahwa syarat berlakunya disiplin adalah adanya norma, hukum, peraturan, tata tertib, standar, prosedur atau kesepakatan awal lainnya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh desa.

Menurut Sunyoto (2012:11) menyatakan bahwa Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Berelson dan Steiner motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya suatu tujuan organisasi. Menurut Ardana (2012:193) menyatakan bahwa Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) karyawan, untuk itu setiap desa akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan

karyawan akan mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh desa.

Menurut Mangkunegara (2015: 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wijaya (2015: 140-141) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bias meyakinkan sesama ilmuwan adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berfikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. Dalam penelitian ini, penulis merujuk pada pendapat yang dikemukakan, penjelasan kinerja karyawan sebagai fungsi dari interaksi antara motivasi dan disiplin kerja. Jika tidak ada yang memadai fungsi tersebut, maka kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Misalnya seorang karyawan memiliki tujuan kemampuan dan takut pada sanksi hukuman perusahaan yang diterima tetapi tidak disiplin maka kinerja karyawan menurun, jika sebaliknya tetapi karyawan memiliki kedisiplinan kerja maka kinerja karyawan meningkat. Contoh lain seorang karyawan memiliki insentif dan penghargaan tetapi tidak ada motivasi maka kinerja karyawan akan menurun, apabila sebaliknya karyawan tersebut memiliki insentif dan penghargaan tetapi ada motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Disini jelas adanya hubungan antara disiplin kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang kuat dan searah. Penelitian

ini merancang rumusan hipotesis alternatif atas Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan dinyatakan berikut ini:

H₁: Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan secara parsial.

Penelitian ini merancang rumusan hipotesis alternatif atas Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan dinyatakan berikut ini:

H₂: Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan secara parsial.

Penelitian ini merancang rumusan hipotesis alternatif atas Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan dinyatakan berikut ini:

H₃: Diduga terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan secara simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018, hal. 14). Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai metode pada penelitian ini. Lokasi penelitian ini yaitu Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan di Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan yang beralamat di Jln. H. Abdul Gani No. 17B, Cempaka Putih, Ciputat Timur, Tangerang Selatan. Subjek penelitian melibatkan 58 (lima puluh delapan) karyawan dari populasi penelitian menjadi sampel akhir, waktu pelaksanaan penelitian yaitu sejak bulan April 2025 sampai dengan Juni 2025. Adapun operasionalisasi variabel dirangkum pada kisi instrumen penelitian pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Rangkuman Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Disiplin Kerja (X ₁)	Tujuan Kemampuan	1,2	Likert
	Teladan Pemimpin	3,4	
	Ketegasan	5,6	
	Keadilan	7,8	
	Sanksi Hukum	9,10	
Motivasi Kerja (X ₂)	Balas Jasa	1,2	Likert
	Kondisi Kerja	3,4	
	Fasilitas Kerja	5,6	
	Prestasi Kerja	7,8	
	Pengakuan Dari Atasan	9,10	

Kinerja Karyawan (Y)	Prestasi Kerja	1,2	Likert
	Tanggung Jawab	3,4	
	Ketaatan	5,6	
	Kejujuran	7,8	
	Kerjasama	9,10	

Teknik analisis data pada penelitian menggunakan regresi berganda. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi atau *software* SPSS Versi 26. Tahapan ini dilakukan dengan mengeksplorasi kombinasi struktur yang telah didefinisikan dalam pengukuran keterkaitan antar faktor yang memungkinkan spesifikasi sejumlah kecil dimensi (faktor) yang menggambarkan bagian dari variabel asli (Husain, Ardhiansyah, & Fathudin, 2021). Merujuk pada hipotesis yang telah disusun dalam kerangka berpikir pada penelitian ini, maka analisis data diawali dengan uji kualitas instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas) serta uji asumsi klasik. Uji regresi linier berganda pada penelitian ini membentuk persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

HASIL PENELITIAN

Hasil pengolahan data atas karakteristik responden dari seluruh populasi yaitu 58 (lima puluh delapan) karyawan yang menjadi sampel di Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan memberikan gambaran umum bahwa keseluruhan responden adalah laki-laki 40 orang dan perempuan 18 orang, dengan rentang usia yang bervariasi, memiliki tingkat pendidikan yang juga bervariasi, antara SMK/SMA yaitu 58,6 persen, D3 yaitu 12,1 persen dan S1 sebesar 29,3 persen. Hasil uji kualitas instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas yang dirangkum pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian

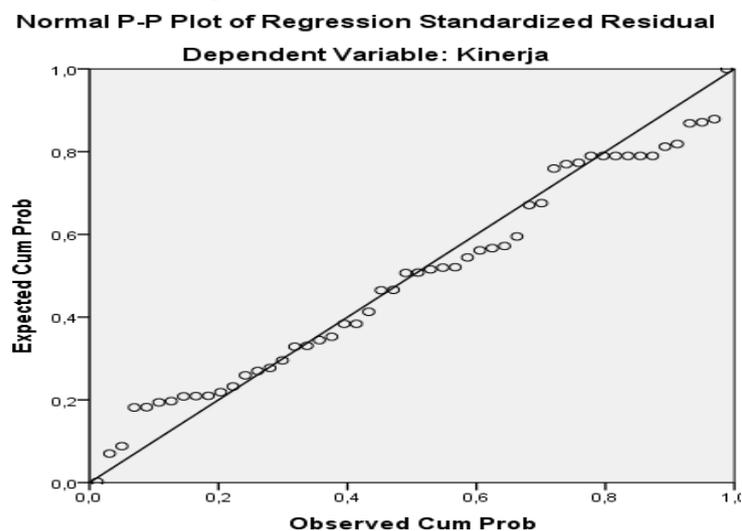
Variabel	No.Item Pernyataan	<i>r</i> -hitung	Hasil dan Kesimpulan Uji Validitas	Nilai Cronbach Alpha	Hasil dan Kesimpulan Uji Reliabilitas Variabel
Disiplin Kerja (X_1)	1	0,371	Keseluruhan Item 1 s.d. 10 > 0,2586, artinya masing-masing dinyatakan 'valid'	0,635	> 0,6, artinya nilai Cronbach Alpha 'sangat reliabel'
	2	0,322			
	3	0,454			
	4	0,550			
	5	0,505			
	6	0,516			
	7	0,462			
	8	0,568			
	9	0,644			
	10	0,447			

Motivasi Kerja (X ₂)	1	0,567	Keseluruhan Item 1 s.d. 10 > 0,2586, artinya masing-masing dinyatakan 'valid'	0,698	> 0,6, artinya nilai Cronbach Alpha 'sangat reliabel'
	2	0,741			
	3	0,326			
	4	0,315			
	5	0,386			
	6	0,496			
	7	0,417			
	8	0,472			
	9	0,548			
	10	0,741			
	1	0,271		0,624	
	2	0,406			

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Keseluruhan item pernyataan (Tabel 2) memperoleh *r*-hitung > *r*-table (0,2586), artinya 'valid' memenuhi asumsi dari uji validitas. Di samping itu, keseluruhan instrumen variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dan mencapai lebih besar dari 0,6, artinya variabel penelitian Disiplin Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) terbukti sangat reliabel untuk mengukur kualitas instrumen penelitian.

Uji Normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan metode grafik, dengan hasil Gambar 2 sebagai berikut:

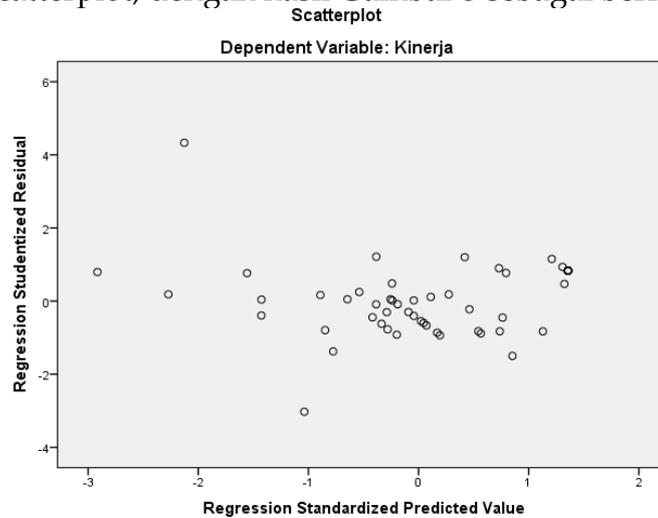


Sumber: Output SPSS Versi 26 (2025)

Gambar 2. P-P Plot Uji Normalitas-Diagram Penyebaran Titik Residual

Grafik *normal probability plots* (Gambar 2) menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini juga menggunakan melihat sebaran grafik scatterplot, dengan hasil Gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS Versi 26 (2025)

Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik pada grafik *scatter plot* (Gambar 3) tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak digunakan.

Tabel 3 Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Nilai Toleranc e	Nilai VIF
Disiplin Kerja (X_1)	0,250	3,994
Motivasi Kerja (X_2)	0,250	3,994

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,250, dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,1 pada nilai VIF yaitu sebesar 3,994 (kurang dari 10). Dengan demikian model regresi ini tidak ada gejala multikolinearitas.

Hasil uji hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji-F dan uji-t masing-masing variabel penelitian yang diuji dirangkum pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Hubungan antar Variabel	Nilai R ²	Probabilitas Signikan si	t/F-values	Kesimpulan Hasil Uji
Gaya Kepemimpinan (X ₁) □ Kinerja Pegawai (Y)		0,049	2,020	H ₁
Disiplin Kerja (X ₂) □ Kinerja Pegawai (Y)	0,826	0,000	5,828	diterima
Gaya Kepemimpinan (X ₁) dan Disiplin Kerja (X ₂) □ Kinerja Pegawai (Y)		0,002	116,699	H ₂ diterima H ₃ diterima

Berdasarkan Tabel 4 uji hipotesis menunjukkan bahwa skor *R-square* adalah sebesar 0,826, dalam model regresi menjelaskan dampak variabel Kinerja Pegawai sebesar 82,6 persen, sisanya dijelaskan oleh selain variabel pembentuk dari Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂). Nilai-nilai t-hitung atas hubungan antar variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 1,677 (*t-table*) begitupun Disiplin Kerja (X₂) atas Kinerja Pegawai (Y) yaitu masing-masing sebesar 2,020 dan 5,828, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh atas Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan. Nilai F-hitung atas hubungan antar variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 3,19 (*F-table*) yaitu sebesar 116,669, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memberikan dampak secara signifikan atas Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Variabel Disiplin Kerja (X₁) di Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan yang diuji dampaknya atas Kinerja Karyawan (Y) menyatakan 'H₁ diterima' dengan nilai statistik atas t sebesar 2,020 > t-tabel (1,677), hal ini mengartikan bahwa variabel Disiplin kerja memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan secara signifikan dalam uji hipotesis pertama.

Variabel Motivasi Kerja (X₂) di Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan yang diuji dampaknya atas Kinerja Karyawan (Y) menyatakan 'H₂ diterima' dengan nilai statistik atas t sebesar 5,828 > t-tabel (1,677), hal ini mengartikan bahwa variabel Motivasi Kerja memberikan Pengaruh pada Kinerja Karyawan secara signifikan dalam uji hipotesis kedua.

Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan yang diuji secara simultan terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y) menyatakan 'H₃ diterima' dengan nilai F sebesar 116,699 > F-tabel (3,19), hal ini mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memberikan dampak secara signifikan atas Kinerja Pegawai di Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan beberapa temuan diantaranya: (1) Disiplin Kerja memberikan dampak atas Kinerja Karyawan di Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan secara signifikan. (2) Motivasi kerja juga memberikan dampak atas Kinerja Karyawan di Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan secara signifikan. (3) Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan.

PENELITIAN LANJUTAN

Hotel The Radiant Center Tangerang Selatan perlu mengevaluasi gaya kepemimpinan dan memberikan pelatihan. Keterlibatan karyawan akan membantu pemimpin dalam meningkatkan gaya kepemimpinannya menjadi lebih baik. Selanjutnya, perlu dilakukan evaluasi pada jam atau hari kerja karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja. Instansi juga harus meningkatkan kualitas individu karyawan, melakukan evaluasi kinerjanya agar kinerja dapat dipertahankan dan capaian yang sudah ditetapkan dapat lebih ditingkatkan pada masa mendatang

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Afandi, Syaiful Bahri (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara*. Vol.3, No.2
- Akmal Ismail Yatim, Woro Utari , C. Sri Hartati (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro*. Vol. 3 No. 5
- Ekhsan Muhamad (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT Syncrum Logistics*. Vol.13, No.1
- Ery Teguh Prasetyo & Puspa Marlina (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nihon Plast Indonesia*. Vol. 3 No. 1
- Ghazali,I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasrudy Tanjung, Dr (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja*, Medan. Vol.15, No.01
- Ikhsan Abd. Wahid (2016). *Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali*. Vol. 4 No. 8
- Mangkunegara, A. . A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso*. Vol.3, No.2
- Pebrianti Tutik (2013). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

- Pegawai Di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. Vol. 9 No. 3
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Millah, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo (JFE)*, 26(3), 225-256.
- Nathaniel, R. (2019). *Pengantar Bisnis*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Rajak, M. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(3), 251-261. doi:[10.32493/frkm.v4i3.11062](https://doi.org/10.32493/frkm.v4i3.11062)
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi Kedua, Cetakan Kelima). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rosa, F., Hamdani, A. G., Ramadhan, R. D., Rahmawati, S., Deali, S., Syahkuan, J., . . . Al Rosyid, S. (2022). *MPOT: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). (Zaharuddin, Supriyadi, & S. Wahyuningsih, Penyunt.) Pekalongan, Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.
- Sari, D., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31-44. doi:[10.55208/bistek.v13i1.144](https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144)
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan IX). Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siahaan, A. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan: Aplikasi Kepemimpinan Efektif, Strategis, dan Berkelanjutan* (Cetakan Pertama). (M. Fadhli, & W. L. Zen, Penyunt.) Medan: CV. Widya Puspita.
- Sriyana, S. (2022). *Kepemimpinan dalam Pemerintahan* (Cetakan Pertama). Palu: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962. doi:[10.35673/ajmpi.v9i2.429](https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429)
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-11). Jakarta: Prenada Media Gorup.
- Tucker, R. C. (2017). Chapter 31: The Theory of Charismatic Leadership. dalam A. Hooper, *Leadership Perspectives* (1 ed., hal. 499-524). London, Britania Raya: Routledge. doi:[10.4324/9781315250601](https://doi.org/10.4324/9781315250601).