

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KUTA CENTRAL PARK HOTEL

Ni Made Omita Sari¹, R. Tri Priyono Budi Santoso², I Ketut Sirna³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora,
Universitas Dhyana Pura

omitasari19@gmail.com; budisantoso@undhirabali.ac.id; sirna@undhirabali.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine how work discipline, work motivation and work ethic influence work productivity of hotel employees. The population in this study were employees at the Kuta Central Park Hotel, with a sample size of 55 people. Data were analyzed using Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Partial Correlation Analysis, Multiple Correlation Analysis, Coefficient of Determination Test, F-test and t-test. The results of the study assert that work discipline has a significant positive effect on employee productivity with t-value of 2,468 (t-table 1,6) and significance of $0,017 < 0,05$. Meanwhile, work motivation has a significant positive effect on work productivity of employees, obtained t-value of 3,010 > t-table value 1,6 and significance of $0,004 < 0,05$. Work ethic is found to have a significant positive effect on employee work productivity, the t-value is $2,977 > t$ -table value 1,6 and a significance of $0,004 < 0,05$. Simultaneously, work discipline, work motivation and work ethic have significant effects on employee work productivity, with F-count value is 14,773 (F-table value of 2,7) and significance of $0,000 < 0,05$. Based on these results, it can be concluded that work discipline, work motivation and work ethic are very influential, both partially and simultaneously, on the work productivity of Kuta Central Park Hotel employees.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation and Work Ethic and Employee Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kuta Central Park Hotel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kuta Central Park Hotel dengan mengambil sampel sebanyak 55 orang. Data dianalisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Hasil dari penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, diperoleh nilai t-hitung 2,468 > nilai t-tabel 1,6 dan signifikansi $0,017 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung 3,010 > nilai t-tabel 1,6 dan signifikansi $0,0004 < 0,05$. Sedangkan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung 2,977 > nilai t-tabel 1,6 dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai F-hitung 14,773 > nilai F-tabel 2,7 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja sangat berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Kuta Central Park Hotel.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek-aspek legal. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan atau pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien, sehingga segenap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab (Sirna, 2016). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia di dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dimana setiap manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan sekaligus menjadi penentu terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya harus memuaskan perusahaan maupun para pemilik usaha saja dengan menghasilkan profit yang optimal, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut, baik dari level *top*, *middle* maupun pegawai pelaksana faktor kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Dalam ilmu manajemen jasa dikenal dengan istilah "*happy employee, happy customer*", yang berarti sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan bagi pekerja, sehingga pekerja akan dengan senang hati dan tulus ikhlas memberi pelayanan yang optimal bagi pelanggannya (Komalasari, 2016; Savitri and Komalasari, 2021). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2008).

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja. Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Greenberg mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Komalasari (2017:34) Menyatakan produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan kemampuan membandingkan hasil barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan berdasarkan waktu, atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/kelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Produktivitas kerja tidak selalu dapat diukur secara material maupun finansial, tetapi dapat dilihat pada penyelesaian volume dan beban kerja yang ada, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan yang diberikan seperti yang dilakukan di Kuta Central Park Hotel.

Dari beberapa indikator produktivitas kerja yang peneliti dapatkan disini, para karyawan Kuta Central Park Hotel mempunyai semangat kerja yang tinggi dimana mereka selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan harapan hasilnya lebih baik dari yang kemarin. Karyawan Kuta Central Park Hotel juga mempunyai semangat untuk menjadi karyawan yang bisa merubah hasil pekerjaannya dengan cara berani menghadapi tantangan dari tugas yang diberikan kepadanya. Pihak manajemen Kuta Central Park Hotel mengukur produktivitas karyawannya dengan cara melihat comment yang diberikan oleh pengunjung Kuta Central Park Hotel.

Disiplin kerja juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. 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 (Fharadya and Sukmana, 2021).

Disiplin kerja karyawan pada Kuta Central Park Hotel bahwa ada karyawan yang kurang memperhatikan kerapiannya sehingga membuat penampilan karyawan tersebut tidak memenuhi SOP yang ditetapkan di Kuta Central Park Hotel. Permasalahan kedua yang penulis dapatkan adalah adanya karyawan yang tidak memperhatikan jam kedatangan, jam istirahat dan batas waktu untuk istirahat yang telah ditetapkan, dan juga ada karyawan yang masuk ke ruangan departemen lain tanpa seijin pimpinan dari departemen tersebut, maka dari itu perlu adanya *briefing* masalah kedisiplinan agar karyawan menjadi lebih disiplin. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan dari perusahaan tersebut, sedangkan dengan disiplin kerja yang merosot atau menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan dari perusahaan. Pada Tabel 1 disajikan data absensi Karyawan Kuta Central Park Hotel.

Tabel 1 Absensi Karyawan Kuta Central Park Hotel Periode Januari-Maret 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Standar hari kerja	Absensi	Jumlah hari kerja	Persentase absensi %
A	B	C	$D = B \times C$	E	$F = D - E$	$G = E : D \times 100\%$
Januari	95	21	1995	8	1987	0,40%
Februari	95	17	1615	2	1613	0,12%
Maret	95	19	1805	2	1803	0,11%
Jumlah		57	5415	12	5403	0,40%
Rata-rata		19	1805	4	1801	0,13%

Sumber: HRD Kuta Central Park Hotel, 2020

Berdasarkan Tabel 1 diatas persentase tingkat absensi paling tinggi terjadi pada bulan Januari yaitu sebanyak 0,40% dan persentase tingkat absensi paling rendah yaitu pada bulan Maret yaitu sebanyak 0,11%. Menurut Kasmir (2018: 75) apabila tingkat absensi mencapai 2% sampai 3% dikatakan baik, 15% - 20% dikatakan tinggi, apabila berada di

tengah dari ketentuan diatas maka dikatakan sedang. Dilihat dari presentasi absensi karyawan rata-rata 0,13%. Jumlah hari kerja yang seharusnya dapat dijalankan oleh seluruh karyawan sudah ditentukan dan ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor pendorong lainnya agar karyawan senantiasa melakukan pekerjaannya dengan baik yaitu bisa dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada setiap karyawan yang bertujuan agar setiap karyawan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014:110), motivasi adalah gairah kerja yang diberikan atasan untuk bawahannya agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Sedangkan Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan (Komalasari, 2019). Sementara itu, Greenberg dan Baron berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan (Widiantari dan Santoso, 2019). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku pada pencapaian tujuan. Motivasi para karyawan juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas.

Motivasi perlu dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawainya sehingga produktivitas dapat meningkat. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi. Selama peneliti melakukan penelitian, peneliti mengamati bahwa tidak semua pegawai melakukan *morning briefing* bahkan hanya unit tertentu yang terkadang mengadakan rapat. Hal ini menjadi sangat penting karena karyawan sangatlah perlu motivasi setiap harinya. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Samsuni yang menyebutkan bahwa produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kepuasan kerja akan menjadi berbeda pada setiap individunya. Menjadi lebih sulit untuk mengetahui ciri-ciri dari kepuasan pada setiap individu. Namun demikian, dari cerminan kepuasan kerja itu dapat diketahui bahwa semuanya tergantung pada setiap individunya.

Motivasi kerja di dalam suatu organisasi dianggap sederhana dan juga dapat menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya setiap orang atau manusia mudah untuk diberikan motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan yang diberikan kepada pegawai, dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu untuk orang lain hal tersebut adalah yang terpenting bagi dirinya. Seorang yang dalam keadaan termotivasi untuk melakukan sesuatu yang sekuat tenaganya atau semampunya untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Kuta Central Park Hotel, manajemen memberikan motivasi di mana seorang karyawan dapat menunjukkan perilaku yang dipilihnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya apakah mereka mempunyai perilaku yang cekatan atau tepat waktu. Sebaliknya, jika seorang karyawan tersebut mempunyai perilaku yang baik dan bagus maka produktivitas karyawan tersebut tinggi dan juga untuk menilai motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Kuta Central Park Hotel itu bisa dilihat dari usaha karyawan apakah ia mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka belum pahami jika mereka mempunyai tingkat usaha

yang tinggi dalam mengerjakan tugas yang diberikan maka ia akan menanyakan cara untuk mengerjakannya kepada atasannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah etos kerja atau etika kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang andal maka perlu diadakan suatu pemberdayaan karyawan yang terintegrasi dengan etika kerja. Hal ini diharapkan dapat menumbuhkan rasa percaya antara manajer dengan karyawan, serta diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan jujur. Dimana karyawan harus mampu bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dan menyelesaikannya dengan waktu yang tepat. Dengan adanya etos kerja atau etika kerja diharapkan dapat mendorong karyawan untuk menciptakan produktivitas kerja yang lebih baik dan berkualitas. Etos kerja yang ditampilkan atau ditekankan kepada karyawan Kuta Central Park Hotel adalah keramahan dan sopan santun antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Menurut Tasmara (2019), etos kerja adalah suatu totalitas dari kepribadian setiap individu serta cara seorang individu dalam mengekspresikan, memandang, meyakini dan dapat memberikan makna terhadap suatu yang bisa mendorong seorang individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal. Sinamo (2016) memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Etos kerja sangat menentukan kinerja seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Jika seorang individu dalam kondisi memiliki etos kerja tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika ia memiliki etos kerja yang kurang maksimal, maka besar kemungkinan kinerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun. Etos kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu di dalam produktivitas kerja karyawan, karena etos kerja merupakan suatu pandangan yang bisa digunakan oleh atasan untuk menilai sejauh mana kita sebagai bawahan dapat melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penting untuk diteliti "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kuta Central Park Hotel".

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kuta Central Park Hotel, yang berlokasi di Jalan Patih Jelantik, Kuta, Badung, Kabupaten Badung, Bali-Indonesia. Objek yang diteliti adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kuta Central Park Hotel.

Identifikasi variabel

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

- 1) Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Etos Kerja (X_3).
- 2) Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (Y).

Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel yang terkandung pada judul adalah sebagai berikut :

- 1) Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan seorang karyawan yang bekerja di Kuta Central Park Hotel dalam menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan akan lebih baik jika dalam melakukan pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dengan waktu yang lebih singkat dan juga dengan hasil yang lebih baik dari yang sebelumnya.
- 2) Disiplin kerja merupakan ketaatan yang dilakukan karyawan secara teratur dan terus menerus terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh Kuta Central Park Hotel, sehingga karyawan akan menunjukkan kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas - tugasnya.
- 3) Motivasi kerja merupakan sebuah bentuk dorongan positif yang ditunjukkan oleh atasan di Kuta Central Park Hotel kepada karyawan agar mereka memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya.
- 4) Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kemauan dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap suatu pekerjaan seorang karyawan di Kuta Central Park Hotel.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka terukur yang dapat dihitung secara matematis. Data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data dari kuesioner. Sedangkan data kualitatif tidak dapat dihitung atau data yang bukan merupakan angka-angka melainkan uraian-uraian. Dalam penelitian ini, data yang dimaksud adalah struktur organisasi, sejarah perusahaan dan fasilitas yang dimiliki perusahaan.

Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data dan penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer dalam penelitian ini adalah informasi yang dikumpulkan berdasarkan data dari kuesioner dan jumlah karyawan. Sementara itu, data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri melainkan data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan pengolahannya sudah dilakukan oleh pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder adalah sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan fasilitas yang dimiliki perusahaan.

Metode Penentuan Sampel

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kuta Central Park Hotel yaitu sebanyak 55 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau teknik sampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode observasi dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke Kuta Central Park Hotel tentang objek yang diteliti serta melakukan pencatatan secara sistematis untuk mengamati suasana kerja karyawan. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pimpinan perusahaan dan karyawan baik melalui lisan tatap muka atau telepon bahkan *teleconference*. Jawaban respon direkam sendiri oleh peneliti. Sementara itu, kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden. Jawaban responden atas semua pertanyaan dalam kuesioner kemudian dicatat/direkam. Penilaian untuk variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja menggunakan satu skala pengukuran, yaitu Skala *Likert*. Sedangkan dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan melihat arsip-arsip dokumen-dokumen perusahaan, buku-buku dan literatur-literatur yang mempunyai kaitan erat dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi. Analisis regresi dapat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dalam analisis regresi, suatu persamaan regresi ditentukan dan digunakan untuk menggambarkan pola atau fungsi hubungan yang terjadi antara variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukannya analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi linier berganda harus melalui uji asumsi klasik terlebih dahulu agar hasil uji hipotesisnya tidak bias. Berikut ini disajikan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan tidak menggunakan uji autokorelasi karena di dalam penelitian ini adalah primer dan desain penelitian ini bukan *time series* (Sugiyono, 2017) diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas disini bertujuan untuk menguji atau mendapatkan hasil apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Suatu model regresi dapat dinyatakan baik jika di dalamnya tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas yaitu yang mempunyai nilai *variance inflation factor* (IFV) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih dari 10%.

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.990	1.010
	Motivasi Kerja	.714	1.400
	Etos Kerja	.715	1.399

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 2, nilai *tolerance* variabel bebas lebih dari 10% atau 0,1. Nilai VIF yang di dapat kurang dari 10 persen dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Gletzer. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan dan akan dimuat melalui Tabel 3 berikut:

**Tabel 3 Uji Heteroskedasitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.481	2.156		.687	.495
	Disiplin Kerja	-.096	.093	-.141	-1.033	.307
	Motivasi Kerja	.108	.126	.136	.853	.398
	Etos Kerja	.034	.046	.118	.730	.469

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui nilai sig disiplin kerja sebesar 0,307, motivasi kerja sebesar 0,398 dan etos kerja sebesar 0,469 semua nilai sig diatas lebih besar dari 0,05 artinya pada model regresi tidak terdapat heteroskedasitas.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov yang ditunjukkan pada Tabel 5 berikut.

**Tabel 4 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.06732668
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.061
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.556
Asymp. Sig. (2-tailed)		.917

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah

Tabel 4 menunjukkan bahwa besarnya nilai sig sebesar 0,917 karena nilai sig bernilai lebih besar dari 0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sehingga pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

Analisis Korelasi Parsial

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kuta Central Park Hotel.

- 1) Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja dan etos kerja sebagai faktor pengontrol di dapat nilai sebesar $r = 0,330$. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa ada hubungan positif dan rendah secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kuta Central Park Hotel.
- 2) Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan disiplin kerja dan etos kerja sebagai faktor pengontrol di dapat nilai sebesar $r = 0,392$. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa ada hubungan positif dan rendah secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kuta Central Park Hotel.
- 3) Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara etos kerja terhadap produktivitas kerja dengan disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai faktor pengontrol di dapat nilai sebesar $r = 0,388$. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa ada hubungan positif dan rendah secara parsial antara variabel etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kuta Central Park Hotel.

Analisis Korelasi Berganda

Uji analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui tinggi dan juga rendahnya arah hubungan secara simultan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang di dapat pada data, maka diperoleh sebuah koefisien korelasi berganda dalam penelitian ini adalah $R = 0.685$ yang dimana ini merupakan ada hubungan positif dan kuat secara bersama-sama antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kuta Central Park Hotel.

Analisis Determinasi Berganda

Analisis Determinasi Berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana dapat dinyatakan dalam persentase, dengan menggunakan rumus $D = R^2 \times 100\%$. Berdasarkan dengan hasil analisis statistic yang diperoleh pada data, dimana diperoleh besarnya koefisien determinasi sebesar 0,438 atau 43,8%. Hal ini menunjukkan disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja secara simultan memberikan kontribusi naik turunnya produktivitas kerja karyawan di Kuta Central Park Hotel sebesar 43,8% dan 56,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara empiris sudah membuktikan bahwa nilai t_{hitung} didapat sebesar 2,468, sedangkan nilai t_{tabel} didapat sebesar 1,6 dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan adanya hal ini berarti memang betul ada pengaruh positif secara parsial

dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan di Kuta Central Park Hotel. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan makna bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh Karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman Hasibuan (2018), Eka Yoga Prastyo (2020), Pawirosumarto Suharno, Dini Iriani (2018), Lumbantoruan Lastiar (2019), serta Fharadyla dan Sukmana (2021) yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara empiris sudah membuktikan bahwa nilai t_{hitung} didapat sebesar 3,010, sedangkan nilai t_{tabel} didapat sebesar 1,6 dengan demikian dapat dikatakan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan adanya hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kuta Central Park Hotel. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan makna bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan begitu sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Yoga Prastyo (2020), Lumbantoruan Lastiar (2019), dan Widiyanti dan Santoso (2019) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara empiris sudah membuktikan bahwa nilai t_{hitung} didapat sebesar 2,977, sedangkan nilai t_{tabel} didapat sebesar 1,6 dengan demikian t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan adanya hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara etos kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan di Kuta Central Park Hotel. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan makna bahwa semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja Karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah etos kerja maka semakin rendah produktivitas kerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tettie Setiyarti dkk (2020) yang mendapat hasil bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara empiris sudah membuktikan bahwa nilai F_{hitung} didapat sebesar 14,773, sedangkan nilai F_{tabel} didapat sebesar 2,7 dengan demikian F_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. H_a ini berarti memang betul ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kuta Central Park Hotel. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, begitu sebaliknya semakin buruk disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kuta Central Park Hotel. Hal ini dibuktikan dengan regresi 0,353 diperkuat dengan hasil $t_{hitung} = 2,468$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,6$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,017 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,050$. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan. Pengaruh positif secara parsial dan signifikan juga terdapat antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kuta Central Park Hotel. Dibuktikan dengan regresi 0,586 diperkuat dengan hasil $t_{hitung} = 3,010$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,6$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,050$. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan. Di samping itu, ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kuta Central Park Hotel. Dibuktikan dengan regresi 0,213 diperkuat dengan hasil $t_{hitung} = 2,977$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,6$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,050$. Hal ini berarti semakin baik etos kerja yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan. Pengaruh juga ditemukan secara simultan dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kuta Central Park Hotel. Dibuktikan dengan hasil regresi $Y = 4,634 + 0,353X_1 + 0,586X_2 + 0,213X_3$ diperkuat dengan hasil $f_{hitung} = 14,773$ dibandingkan dengan nilai $f_{tabel} = 2,7$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,050$. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran kepada manajemen, yang sekiranya dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

- 1) Pada variabel produktivitas kerja karyawan, dengan indikator meningkatkan hasil yang dicapai dan mutu dengan nilai rata-rata paling kecil pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 3,93. Dengan demikian dapat diambil saran bahwa pihak manajemen perlu memberikan pelatihan kepada Karyawan dengan cara memberikan kesempatan kepada Karyawan untuk mengikuti acara seperti seminar yang berhubungan dengan bidang pekerjaan mereka dan memastikan bahwa karyawan bekerja dengan efektif dan efisien sehingga dengan demikian dapat meningkatkan hasil serta mutu dan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Pada variabel disiplin kerja, pada indikator tingkat kewaspadaan tinggi memiliki nilai rata-rata paling rendah pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 3,40. Dengan demikian dapat diambil saran bahwa sebaiknya pihak manajemen melakukan pengawasan langsung terhadap karyawan dan memberikan *briefing* serta selalu memberikan himbauan kepada karyawan agar tetap menaati Standar Operasional Prosedur yang berlaku agar mereka bekerja dengan efektif dan efisien agar karyawan dengan mudah bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Pada variabel motivasi kerja, dengan indikator tingkat usaha (*Level of effort*) dengan nilai rata-rata paling kecil pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,89. Saran yang dapat diberikan adalah pihak manajemen perlu menghargai usaha karyawan yang benar-benar bekerja dan mempertahankannya. Untuk mempertahankan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan berprestasi, mereka perlu diberikan kesempatan mutasi atau perpindahan jabatan atau kesempatan

- lainnya, selain itu dengan cara memberikan *reward* seperti penghargaan *the best employee* dan lain sebagainya guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Pada variabel etos kerja, dengan indikator kerja adalah amanah dengan nilai rata-rata paling kecil pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,76. Saran yang dapat diberikan adalah pihak manajemen perlu mengingatkan karyawan pada setiap *briefing* untuk selalu bekerja dengan integritas dan penuh tanggung jawab akan pekerjaan mereka, dengan demikian akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, M., 2018, Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja di Pt. Hamatetsu Indonesia, Jurnal, Universitas Subang.
- Fharadya, P.P., Sukmana, I.T., 2021. Pengaruh Transfer Of Training, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di The Edelweiss Boutique Hotel Kuta. Jurnal Ekonomi dan Pariwisata 16.
- Komalasari, Y., 2016. Analisis Tingkat Kepuasan Atas Desain dan Evaluasi Program Pengembangan Karier Karyawan Pada Universitas Dhyana Pura Badung-Bali. JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen 6, 1-7.
- Komalasari, Y., 2018, Pengembangan Karier Wanita (Sebuah Konsep Dalam Perspektif Gender, Jawa Timur: WADE GROUP.
- Komalasari, Y., 2019. Analisis Kesesuaian Implementasi Budaya Organisasi 7 Karakter Pada Mahasiswa Universitas Dhyana Pura. Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar 17, 56-70.
- Pratama, P.I., 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Alpha Hotel Pekanbaru, Jurnal, Vol. 4 No. 2, Universitas Bina Widya Riau.
- Samsuni, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jurnal, , Vol. XVII No. 31, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin.
- Savitri, N.K., Komalasari, Y., 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. Jurnal Ekonomi dan Pariwisata 16.
- Saleh, A.R., 2018, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. STIE AMA Salatiga.
- Seiyarti T., dkk, 2020, Gaya Kepemimpinan, Profesionalitas, dan Etos Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada The Trans Hotel Kuta.
- Sinambela, LP, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sirna, K., 2016. Analisis Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Di Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas Kuta - Badung. Jurnal Ekonomi dan Pariwisata 11.
- Siregar, S., 2014, Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS. Jakarta: Kencana.
- Sururin A, K.K. Heryanda, R. Atidira, 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas.
- Suryani, M., 2016, Pengaruh motivasi dan remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating pada kantor wilayah kementerian hukum dan hak asasi manusia. Lampung: E-journal.

- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Widiantari, A.A.I.A., Santoso, R.T.P.B., 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta-Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata* 14.
- Yoga, P.E., 2020, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.