

**Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan
pada Hotel Mutiara Pekanbaru**

**By:
Riznando Fadil
Machasin
Sjahrudin**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : Fadilunri@ymail.com*

*Effect of motivation and cultural organization of employee discipline in Mutiara Hotel
Pekanbaru*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture on motivation and discipline employees working at Mutiara Hotel Pekanbaru. To find out which is the most dominant factor that can affect the discipline of employees working at Mutiara Hotel Pekanbaru

This research was conducted at the Mutiara Hotel Pekanbaru. The number of samples in this study were as many as 98 employees Mutiara Hotel Pekanbaru using the technique of Simple Random Sampling technique. Data analysis techniques used in this research is descriptive statistic analysis techniques and inferential statistic analysis

Based on the results of the study indicate that 1) organizational culture and motivation together significantly influence the employee's discipline Mutiara Hotel Pekanbaru. 2) Organizational culture significantly influences employee discipline. Motivation significantly influence work discipline. Motivation showed more dominant influence in determining the changes that occur in the employee discipline Mutiara Hotel Pekanbaru when compared with the culture of the organization.

Keyword: Motivation, organizational culture, work discipline

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang

baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya. Hal ini akan dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan

peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dedikasi terhadap profesi dapat tercermin pada disiplin yang diaplikasikan dalam kehidupan, khususnya disiplin dalam dunia kerja. Di dalam suatu Organisasi usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib/peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi.

Dalam dunia bisnis terdapat sejumlah organisasi atau perusahaan yang mengalami kegagalan maupun yang hampir gagal dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut dikarenakan para karyawan bahkan pimpinan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Gejala ini dapat dilihat melalui sikap dan tingkah laku yang tidak seharusnya dalam berorganisasi seperti lalai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu sangsi-sangsi, peraturan, dan kedisiplinan sangat erat

Beberapa tahun belakangan ini timbul gejala yang tidak diinginkan oleh perusahaan, dimana pihak perusahaan memantau para karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja tidak sebagaimana diharapkan oleh perusahaan, walaupun perusahaan telah menetapkan jadwal tersebut, karyawan masih banyak yang belum mentaati peraturan tersebut. Untuk memberikan gambaran lebih jelas dapat dilihat dari data jumlah karyawan yang melanggar disiplin kerja yang terjadi pada tahun 2009-2013 di Hotel Mutiara Pekanbaru adalah :

Tingkat Kedisiplinan Kerja Karyawan Hotel Mutiara Pekanbaru Tahun 2009-2013

No	Description	Tahun				
		2009	2010	2011	2012	2013
1	Total Karyawan	176	176	160	132	130
2	Hari Kerja Pertahun	274	274	274	274	274
3	Jumlah Total Alpa	120	95	105	103	88
4	Jumlah Terlambat	1,500	1,225	1,785	1,113	975
5	Jumlah Total Cepat	700	815	911	879	865
6	Total Kelalaian Kerja	8	7	5	4	-
7	Total Kecelakaan Kerja	-	-	-	-	-
8	Total Pelanggaran	8	12	9	5	4

Sumber: Hotel Mutiara Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru untuk lima tahun terakhir berfluktuasi dan cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan adanya tingkat penurunan disiplin kerja karyawan dan oleh karena itu dapat merugikan perusahaan, salah satunya tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Akibat dari kurang disiplinnya karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sering terjadi kelalaian kerja dan pelanggaran kerja.

Dari tabel di atas juga dapat diketahui bahwa selama lima tahun terakhir terjadi kelalaian dan pelanggaran kerja. Adapun kelalaian kerja yang sering terjadi antara lain seperti kehilangan barang-barang berharga milik perusahaan, kurang teliti dalam bekerja, tidak mematuhi peraturan perusahaan, sering tidak memakai atribut keselamatan kerja, sering terjadi kerusakan pada peralatan perusahaan, kecapean, mengantuk dan sebagainya, sedangkan pelanggaran kerja seperti menggunakan hp saat bekerja dan mengganggu privasi tamu hotel. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan

organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Dalam suatu organisasi juga diperlukan suatu system yang dapat menunjang kinerja organisasi, salah satunya adalah motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Disiplin membuat karyawan mampu membedakan hal-hal apa yang harus dilakukan, yang wajib dilakukan, boleh dilakukan, yang sepatutnya dilakukan, dan hal yang tidak boleh dilakukan karena dianggap melanggar peraturan yang ada.

Adapun fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi adalah masih belum disiplin terlihat adanya yang belum memahami *job descriptions* bagian masing-masing sehingga tugas yang harus dikerjakan secepatnya tidak dapat di selesaikan, karyawan yang masuk dan pulang kantor tidak sesuai jam kantor, seharusnya atasan memberikan sanksi seperti tegusan lisan maupun tertulis sesuai ketentuan disiplin, kurangnya koordinasi pada tiap unit kerja, dan kurangnya perhatian terhadap teknologi sebagai sarana untuk menciptakan efektif dan efisiensi kerja.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, mendorong penulis untuk mengadakan pembahasan secara mendalam dalam suatu karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin kerja karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru”**

Perumusan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang ada maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru ?
2. Faktor mana yang paling dominan yang dapat berpengaruh terhadap motivasi dan budaya organisasikaryawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan yang dapat berpengaruh terhadap motivasi dan budaya organisasikaryawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru

Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang ingin diperoleh dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen, memberikan wawasan sistematis dalam mengkaji hubungan yang berkaitan dengan motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan.
- b. Secara praktis dapat memberikan sumbangan pemikiran, solusi terbaik terhadap masalah yang berkaitan dengan motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan dan bahan masukan bagi Hotel Mutiara Pekanbaru

TELAAH PUSTAKA

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan sejauh mana besarnya rasa tanggung jawab dan pengabdian seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan merupakan masalah kehidupan dan selalu menjadi komponen yang penting dalam suatu organisasi. Tujuan organisasi baru akan tercapai apabila program-program kerja yang telah ditentukan telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Dalam usaha untuk terlaksananya program kerja tersebut, masalah disiplin kerja perlu menjadi perhatian utama dalam organisasi. Sebab disiplin kerja yang tinggi akan dapat mempermudah organisasi melaksanakan program-program kerja yang telah direncanakan. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki peranan penting dan yang sangat urgen dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi.

Dessler (2005:531) berpendapat *the purpose of discipline is the encourage employees to behave sensibly at work (where sensible is defined as adhering to rules and regulation*. Tim Kelompok Kerja Gerakan Disiplin Nasional 1995 dalam Tulus Tu'u (2004:31) merumuskan pengertian disiplin sebagai berikut "Disiplin sebagai ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir bathin, sehingga timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Perilaku tersebut diikuti berdasarkan keyakinan bahwa hal itulah yang benar, dan keinsyafan bahwa hal itu bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat. Pada sisi lain, disiplin adalah alat untuk menciptakan perilaku dan tata tertib manusia sebagai pribadi maupun sebagai kelompok masyarakat. Oleh sebab itu disiplin disini

berarti hukuman atau sanksi yang berbobot mengatur dan mengendalikan perilaku".

Disiplin merupakan sebagai pendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, bijaksana, dan mematuhi aturan. Disiplin merupakan suatu proses untuk mengatur aktivitas manusia dalam mengendalikan dirinya. Disiplin merupakan suatu proses dimana seseorang bisa dengan sukarela mau dan bertanggung jawab melakukan kegiatan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Sementara itu Hasibuan (2001:143) mengungkapkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurutnya, ketaatan merupakan perilaku seseorang yang bersedia dan mempunyai kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib serta norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Sementara itu kesediaan menunjukkan perilaku dan perbuatan seseorang dengan tanpa paksaan mengindahkan dan mengikuti peraturan dan norma yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan kesadaran menunjukkan adanya sikap pengendalian diri yang ditandai dengan adanya mental dan moral kerja yang baik.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009: 194) Indikator-indikator kedisiplinan yaitu :

- 1) Datang dan pulang tepat waktu
- 2) Kecakapan bekerja
- 3) Taat peraturan
- 4) Bekerja sesuai kemampuan
- 5) Sanksi Hukuman
- 6) Ketegasan

Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi menurut pendapat Dessler (2001:328) motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan ganjarannya. Selanjutnya Terry yang dikutip Buchari Zainun (2003:66) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.

Menurut Rohman (2009:15), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut As'ad (2005:120) bahwa motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan, dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Swastia (2009:16) mengatakan bahwa "motivasi adalah dorongan naluriyah baik bersifat negatif maupun konstruktif dan deskruktif". Dorongan yang berorientasi pada interaksi tindakan itulah yang menjadi inti motivasi, sebab apabila tidak ada tindakan, situasi ketidakseimbangan yang dihadapi oleh seseorang tidak akan pernah teratasi.

Faktor faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Mathis and Jackson (2006:113), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja, faktor-faktor tersebut adalah :(1) kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut:(2) tingkat usaha yang dicurahkan:(3) dukungan organisasi.

Selanjutnya menurut Siagian (2000:329) terdapat tiga faktor penting yang mempengaruhi timbulnya motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Keinginan dan kebutuhan individu
2. Tujuan dan persepsi dari individu atau kelompok terhadap organisasi
3. Cara untuk merealisasi kebutuhan/tujuan tersebut.

Motivasi seorang karyawan disebabkan adanya rangsangan-rangsangan yaitu sebagai berikut :

1. Gaji yang mencukupi, terpenuhi kebutuhan hidupnya, dana sakit yang tersedia, bonus, dana pensiun.
2. Lingkungan dan tempat kerja yang baik.
3. Kesempatan untuk dapat mengambil keputusan dan menentukan kebijakan sendiri.
4. Tantangan pekerjaan
5. Keistimewaan, kedudukan dan gengsi pribadi
6. Perasaan seseorang anggota organisasi mau disejajarkan dirinya atau sikap simpatik rekan dan pimpinan.
7. Jaminan masa dinas dan jabatan, rumah dan kendaraan

Indikator Motivasi

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Newstrom dalam Wibowo (2013; 110) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah 1) *Engagement*. 2) *Commitment*. 3) *Satisfaction*. 4) *Turnover*.

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006:721) "budaya organisasi sebagai sistem makna bersama, bila diamati dengan lebih seksama,

merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi.” Sedangkan Kotter dan Heskett yang dikutip Kusmono (2005:168) budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Selanjutnya menurut Ait Kurniawan (2009:17), definisi budaya kerja adalah sebagai suatu set dugaan dan kepercayaan yang dimuat oleh anggota organisasi, yang dikembangkan ketika mereka belajar mengatasi persoalan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Bertitik tolak dari pengertian dan karakteristik-karakteristik yang terkandung dalam budaya organisasi, para ahli sepakat bahwa secara pragmatis budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat strategis bagi kehidupan organisasi. Begitu pentingnya fungsi budaya organisasi, Peter dan Waterman dalam Robbins (2003:511) menyarankan kepada para manajer untuk memperhatikan terhadap penciptaan makna bagi para anggota organisasi, sama pentingnya dengan manajer yang harus menciptakan uang. Sayang sekali, dalam kenyataannya saran tersebut kurang mendapatkan perhatian dari para manajer.

Indikator Budaya Organisasi

Robbins dalam Munandar menjelaskan budaya sebuah organisasi terbentuk sebagai tanggapan terhadap 2 (dua) hal yaitu: a) Persoalan-persoalan adaptasi dan survival yang bersifat eksternal; b) Persoalan-persoalan integrasi organisasi yang bersifat internal. Robbins dalam Munandar mengemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya suatu organisasi apapun bentuk organisasinya. Ketujuh karakteristik tersebut, yaitu : “1) Inovasi dan mengambil resiko. Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko. 2) Perhatian terhadap

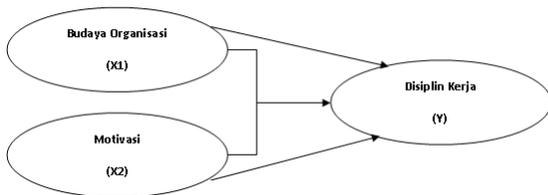
detail. Sejauh mana para karyawan dapat memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail. 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi. 5) orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan timbulnya individu. 6) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang agresif dan kompetitif bukannya santai-santai. 7) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Kerangka Pemikiran

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain, kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin dalam organisasi, budaya yang terbentuk, dan lingkungan kerja (Martoyo, 2009 : 152). Dalam suatu organisasi juga diperlukan suatu system yang dapat menunjang kinerja organisasi, salah satunya adalah motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar.

Disiplin membuat karyawan mampu membedakan hal-hal apa yang harus dilakukan, yang wajib dilakukan, boleh dilakukan, yang sepatutnya dilakukan, dan hal-hal yang tidak boleh dilakukan karena dianggap melanggar peraturan yang ada. Prijodarminto dalam Tu’u (2004:40) mengemukakan bahwa disiplin memiliki tiga aspek, yaitu: a) Sikap mental (*mental attitude*), seseorang memiliki sikap yang taat dalam mematuhi peraturan yang berlaku di tempat ia bekerja. Mereka akan bertindak dengan tertib terhadap aturan-aturan yang

mengaturinya. b) Pemahaman yang baik melalui sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, pemahaman yang baik terhadap peraturan perusahaan menimbulkan pengertian yang mendalam terhadap peraturan tersebut serta timbulnya kesadaran dalam mematuhi dan melaksanakan aturan yang ada dalam suatu perusahaan. c) Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk menaati segala hal secara cermat dan tertib,



Gambar 2.1.: Kerangka Pemikiran
 Sumber : Robbins (2001:528,1998:294)

Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang diuraikan di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru
2. Diduga faktormotivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerjakaryawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru

Tabel Definisi dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja (Y)	Suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak Sumber: Hasibuan (2009: 194)	1) Datang dan pulang tepat waktu 2) Kecakapan bekerja 3) Taat peraturan 4) Bekerja sesuai kemampuan 5) Sanksi Hukuman 6) Ketegasan Sumber: Hasibuan (2009: 194)

Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya organisasi sebagai sistem makna bersama, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi. Sumber:Robbins (2006:721)	1) Inovasi & pengambilan Resiko 2) Perhatian terhadap detail 3) Orientasi hasil 4) Orientasi orang 5) Orientasi tim 6) Keagresifan 7) Stabilitas/ 8) Kemantapan Sumber: Robbinsdalam Munandar (2008:268)
Motivasi (X ₂)	Proses - proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan Sumber:As'ad (2005:120)	1) Engagement 2) Commitment 3) Satisfaction 4) Turnover Sumber: Newstrom dalam Wibowo (2013; 110)

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian yang ditetapkan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik inferensial. Teknik ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu budaya organisasi (X₁), motivasi (X₂), dan satu variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu disiplin kerja (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode survey. Lokasi penelitian ditetapkan di Hotel Mutiara Pekanbaru. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, yang dimulai dari bulan Desember 2013 sampai bulan Mei 2014. Adapun kegiatan yang dilakukan meliputi persiapan, penyusunan proposal, pengumpulan data, tabulasi dan analisis data, penyusunan laporan hasil penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian dengan mengajukan pertanyaan dengan kuisioner dan wawancara yang telah disusun langsung oleh peneliti tentang Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (Y).
2. Data sekunder dikumpulkan terkait yang berhubungan dengan penelitian ini, yang meliputi data sekunder yaitu data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan, seperti laporan-laporan, literatur-literatur dan lampiran data-data lain yang dipublikasikan yang mana dapat mendukung dan menjelaskan masalah, meliputi:
 - Gambaran Umum Hotel Mutiara Pekanbaru seperti Sarana dan Prasarana, dan Struktur Organisasi Hotel Mutiara Pekanbaru.
 - Keadaan Karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru (ditinjau dari kelompok umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja).

Populasi dan Sampling

Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu hubungan budaya organisasi dan motivasi dengan disiplin kerja, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Mutiara Pekanbaru, yang terdiri dari 130 orang karyawan, sesuai dengan data hasil observasi terdahulu. Sedangkan untuk menentukan sampel penelitian ini, peneliti menggunakan teknik dengan teknik *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starta yang ada dalam

populasi itu. Untuk keperluan tersebut peneliti mempergunakan rumus dari Yamane dalam Riduwan (2010: 65).

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

n = Sampel

N = Populasi

d = Presisi yang ditetapkan (10% = 0.1)

$$\text{Populasi} = 130$$

$$d = 0.05$$

$$\text{Sampel} = \frac{130}{(130 \times d^2) + 1}$$

$$= \frac{130}{(130 \times 0.05^2) + 1}$$

$$= \frac{130}{(130 \times 0.0025) + 1}$$

$$= \frac{130}{0.325 + 1}$$

$$= \frac{130}{1.325}$$

$$= 98.11$$

$$= 98$$

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada variabel-variabel yang diteliti yaitu dengan angket (*quesioner*) yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari ketiga variabel penelitian ini adalah instrumen yang dikembangkan dan dibuat sendiri oleh penulis melalui beberapa tahapan. Tahapan ini dilakukan untuk mendapatkan instrumen yang baik dan representatif

terhadap variabel-variabel penelitian, variabel terikat maupun variabel bebas.

Beberapa tahapan yang dimaksud di atas adalah:

1. Pengkajian teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti sehingga dapat ditentukan konstruk dari variabel tersebut yang dilanjutkan penentuan indikator dari masing-masing variabel.
2. Penyusunan kisi-kisi instrumen dilanjutkan butir-butir pernyataan, kemudian dilanjutkan dengan penetapan skala pengukurannya. Instrumen setiap variabel berbentuk koesioner dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu :selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah dengan skala nilai 5,4,3,2,dan 1.
3. Penyusunan butir-butir pernyataan, kemudian dilanjutkan dengan penetapan skala pengukurannya untuk nilai skor setiap variabel dengan rentang skala dengan rumus:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{nilai tertinggi- nilai terendah}}{\text{jumlah alternatif jawaban}}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{4}{5}$$

$$\text{Rentang Skala} = 0,80$$

Berdasarkan perhitungan sebagaimana tersebut diatas, maka dapat ditetapkan skala interval dalam penelitian ini untuk seluruh variabel adalah:

Tabel Interval Kelas dan Kategori Skor Responden

Skor	Interval Kelas	Kategori
1	4,20 - 5,00	Sangat Baik
2	3,40 - 4,19	Baik
3	2,60 - 3,39	Cukup
4	1,80 - 2,59	Kurang Baik
5	1,00 - 1,79	Tidak Baik

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

4. Selanjutnya uji validitas dan perhitungan reliabilitas dari butir pernyataan.:

a. Uji Validitas

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas diukur dengan menggunakan rumus *Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy - (\sum x)(\sum y))}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi (X) dengan (Y)

X = Hasil pengukuran validitas

Y = Kriteria yang dipakai.

n = Jumlah responden

Untuk menentukan validitas butir-butir pernyataan dilakukan dengan cara membandingkan koefisien korelasi dengan nilai kritisnya pada $\alpha = 0,05$, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $r_{xy} \text{ hitung} \geq r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dikatakan valid
- Jika $r_{xy} \text{ hitung} \leq r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai keterandalan atau dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel berarti instrumen tersebut jika digunakan beberapa

kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_1} \right\}$$

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument
 k = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor butir
 S_1 = Varian skor total, untuk menentukan instrumen dilakukan dengan cara membandingkan koefisien alpha dengan nilai kritisnya pada $\alpha=0,05$.

Kategori koefisien reliabilitas Guilford (1956: 145) dalam Santoso (2010) adalah sebagai berikut:

- 0,80 ≤ 1,00 reliabilitas sangat tinggi
- 0,60 ≤ 0,80 reliabilitas tinggi
- 0,40 ≤ 0,60 reliabilitas sedang
- 0,20 ≤ 0,40 reliabilitas rendah.
- 1,00 - 0,20 reliabilitas sangat rendah (tidak reliable).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi, histogram data, modus, median, nilai rata-rata dan simpangan baku.

Analisis statistik inferensial dipakai untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya.

Regresi Ganda

Untuk menguji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan Uji Regresi Ganda, untuk melihat pengaruh antara dua variabel atau lebih dapat digunakan analisis regresi berganda dengan rumusnya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_i$$

Dimana:

- \hat{Y} = Disiplin Kerja
- β_0 = Konstanta
- X_1 = Budaya Organisasi
- β_1 = Koefisien dari X_1
- X_2 = Motivasi
- β_2 = Koefisien dari X_2
- ϵ_i = Faktor eksternal/sisa

Uji Persyaratan Analisis

- a. Uji Normalitas
 Uji normalitas dimaksudkan untuk menentukan normal tidaknya distribusi data penelitian menggunakan teknik uji Kolmogorov-Smirnov.
- b. Uji Linearitas
 Uji keberartian regresi untuk melihat apakah persamaan regresi yang diperoleh “berarti” apabila digunakan sebagai pengambilan kesimpulan antar variabel yang dianalisis menggunakan ANAVA
- c. Uji Asumsi Klasik
 Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala

multikolinearitas, dan gejala auto-korelasi.

- Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.
- Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).
- Uji Autokorelasi untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi keadaan dimana variable gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain

Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F yaitu pengujian hipotesis pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi secara simultan terhadap Disiplin kerja, dengan menggunakan bantuan *Software SPSS for Window Ver 17*. Kriteria penolakan untuk uji F

Jika F-hitung > F-tabel, maka Ho ditolak

Jika F-hitung < F-tabel, maka Ho diterima

Untuk menghitung F-hitung digunakan rumus sebagai berikut :

$$F\text{-hitung} = \frac{\text{RJK Regresi}}{\text{RJK Residu}}$$

Dimana :

RJK Regresi = Rata-Rata jumlah kuadrat regresi

RJK Residu = Rata-rata jumlah kuadrat residu

Lalu untuk F-tabel sendiri menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F\text{-Tabel} = F_{\alpha, (k-1), (n-k)}$$

Dimana :

F_{α} = Diperoleh dari tabel F dengan dk pembilang k-1

dan dk penyebut nk

n = ukuran sampel

k = jumlah variabel independent +1

1) Perhitungan Koefesien

Determinasi

Perhitungan ini digunakan untuk menganalisis seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persentase.

b. Uji secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan Uji t yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu menggunakan bantuan *Software SPSS for Window Ver 17*.

Kriteria Penolakan Hipotesis untuk uji t :

Jika t-hitung > t-tabel ($t_{\alpha/2 ; (n-2)}$), maka

Ho ditolak

$-t(\alpha/2;df) > t\text{ hit} > t(\alpha/2;df)$

Jika t-hitung < t-tabel ($t_{\alpha/2 ; (n-2)}$), maka

Ho diterima

$-t(\alpha/2;df) < t\text{ hit} < t(\alpha/2;df)$

Untuk menghitung t-hitung digunakan rumus sebagai berikut :

$$t\text{-hitung} = \frac{b}{S_b}$$

Dimana:

b = Koefisien regresi

S_b = Simpangan baku koefisien regresi

Lalu untuk t-tabel sendiri menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t\text{-tabel} = t_{\alpha/2 ; (n-2)}$$

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Sejarah Singkat Perusahaan

Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa/pelayanan. Hotel ini didirikan pada tahun 1989 oleh seorang pengusaha Riau yang berasal dari Pangkalan Sumatra Barat yang bernama H. Muhammad Nazir. Pendirian perusahaan ini berdasarkan akte Notaris D.S Bakaroedin, SH No. 26 tanggal 30 Agustus 1988. Hingga sekarang ini perusahaan telah berkembang dan mempunyai beberapa unit usaha perhotelan lain, diantaranya Mutiara Stanum Resort – Bangkinandan Hotel Mona Plaza.

Perkembangan hotel ini sempat terkendala karena terbentur masalah ekonomi dan kurangnya kemantapan rencana pembangunan hotel ini sebelum pembangunannya. Oleh karena itu pada bulan juni tahun 1989 terjadi kesepakatan bersama antara PT. Mutiara Merdeka dengan PT. Panghegar Bandung dalam rangka melanjutkan pembangunan hotel dan pengelolaan manajemen hotel yang lebih baik. Dari hasil kesepakatan tersebut PT. Mutiara Merdeka berubah menjadi Hotel Mutiara Panghegar.

Pada tahun 1990 Hotel Mutiara Panghegar mulai beroperasi dengan jumlah kamar sebanyak 75 kamar dibawah pimpinan Genaral Manajer Drs. Hilwan Saleh. Kemudian pada tanggal 31 Maret 1991 Hotel Mutiara Panghegar diresmikan oleh Bapak Presiden Soeharto dengan klasifikasi bintang 3 (***) .

Pada tahun 1992 PT. Mutiara Merdeka melepaskan diri dengan PT. Panghegar Bandung dan manajemen diambil alih oleh PT. Mutiara Merdeka Hotel serta nama hotel dirubah menjadi PT. Mutiara Merdeka. Kemudian pada awal 2003, klasifikasi bintang PT Mutiara Merdeka Hotel berubah menjadi bintang 4.

Hotel Mutiara Merdeka terletak di Jl. Yos Sudarso 12/A, Pekanbaru, memiliki lokasi yang strategis dekat dengan pusat kota Pekanbaru, tentu akan memudahkan akses ketika berlibur di kota Pekanbaru dan jika ingin jalan-jalan, Mall Ciputra Seraya, Mall Pekanbaru, Pasar Bawah bisa dikunjungi cukup dengan berjalan kaki saja dan 30 menit dari Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Sebelum dilanjutkan dengan menganalisis pengaruh budaya organisasi (X_1), dan motivasi (X_2), terhadap disiplin kerja (Y), maka terlebih dahulu peneliti perlu memaparkan identitas responden sebagai objek penelitian supaya terjalinnya kesatuan persepsi atas responden yang telah ditetapkan. Pengidentifikasian ini pada dasarnya hanyalah untuk melihat karakteristik yang menjadi objek penelitian, yang turut mempengaruhi keobjektifan berbagai data dan informasi yang diterima, karena bagaimanapun kita memahami bahwa untuk mendapatkan data yang akurat haruslah dikenal objek yang dimaksud. Untuk mengidentifikasi responden, dituntut untuk memiliki penguasaan di bidang pendidikan, karena diharapkan dapat ikut serta pengembangan perusahaannya dimana suara karyawan ikut menentukan kebijakan perusahaan. Namun demikian tidak sebatas itu saja, dengan bekal pendidikan karyawan dapat memahami berbagai hal untuk menerima masukan dengan cermat dan kritis dalam meningkatkan kedisiplinannya. Tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Keadaan Responden ditinjau dari Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Tamatan SD	0	0.00
2	Tamatan SMP	1	1.02
3	Tamatan SMA	87	88.78
4	Tamatan Akademi D1/D2 / D3	4	4.08
5	Tamatan Universitas S1/S2/S3	6	6.12
Jumlah		98	100

Dari data pada tabel di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden cukup bervariasi. Sebagian besar responden berpendidikan tamatan SMA yaitu sebanyak 87 orang atau sebesar 88.78%. Bila dicermati tingkat responden tersebut di atas, secara garis besar dapat dikatakan bahwa responden adalah orang-orang yang memiliki pendidikan yang sedang.

Tingkat Umur

Tingkat umur disini dimaksudkan bahwa secara teoritis mempunyai hubungan dan pengaruh dengan kegiatan yang dilakukannya sehari-hari. Tidak itu saja, kematangan pola pikir dalam usia seseorang turut memberi warna terhadap penguasaan serta pemahaman atas kondisi nyata yang terjadi dan dalam menangani suatu masalah.

Untuk mengetahui tingkat umur responden, dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Keadaan Responden ditinjau dari Tingkat Umur

No	Tingkat Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	20 tahun – 29 tahun	51	52.04
2	30 tahun – 39 tahun	35	35.71
3	40 tahun keatas	12	12.24
Jumlah		98	100

Tabel di atas menunjukkan variasi tingkat umur responden, dari 98 responden mayoritas berumur 20 tahun – 29 tahun sebanyak 51 responden atau 52.04%.

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui pada umumnya responden telah berumur dalam kategori matang pikirannya dan dalam masa yang produktif

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dipakai dalam pengujian statistik lebih lanjut yaitu pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan di bab sebelumnya.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Disiplin kerja (Y)

Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh budaya organisasi (X₁), motivasi (X₂), terhadap disiplin kerja (Y) dengan menggunakan hipotesis:

H₀ : ρ_y = 0 Tidak terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi (X₁) motivasi (X₂), terhadap disiplin kerja (Y)

H₁ : ρ_y ≠ 0 Terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi (X₁), motivasi (X₂), terhadap disiplin kerja (Y)

Sebagai dasar pengambilan keputusan adalah:

H₀ : Apabila F-hitung > F-tabel maka variable bebas dapat menerangkan variable terikat dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan.

H₁ : Apabila F-hitung < F-tabel maka variable bebas tidak dapat menerangkan variable terikat dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Dari hasil uji coba regresi ganda Y atas X_1 dan X_2 ditunjukkan dalam tabel ANOVA yang bertujuan untuk membuktikan seberapa besar budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) mempengaruhi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan (Y) digunakan tabel berikut ini:

Analysis of Variance (ANOVA) Pengaruh Budaya organisasi (X_1), Motivasi (X_2), terhadap Disiplin kerja (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	554.473	2	277.236	38.658	.000 ^b
Residual	681.293	95	7.172		
Total	1235.765	97			

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x2, x1

Tabel anova menunjukkan *Fhitung* sebesar = 38.658 dengan df_1 = derajat kebebasan pembilang 2 dan df_2 = derajat kebebasan penyebut 95. Pada kolom signifikan terdapat 0,000 maka H_a diterima H_0 ditolak. Membandingkan dengan *Ftabel* dengan df_1 dan df_2 95 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 3.11 dan 1% yaitu 4,88. Maka *Fhitung* (38.658) > *Ftabel* (3.11 dan 4,88) berarti H_a diterima H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2), secara simultan terhadap disiplin kerja (Y).

Untuk membuktikan besarnya pengaruh budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) dengan melakukan perhitungan regresi ganda untuk memperoleh nilai Koefisien Determinasi (r^2). Untuk lebih jelasnya dilihat dari tabel berikut ini:

Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), terhadap Disiplin kerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.670 ^a	.449	.437	2.678	2.028

a. Predictors: (Constant), x2, x1
b. Dependent Variable: y

Pada tabel diketahui nilai Koefisien Determinasi (r^2) = 0.449 atau 44.9% yang artinya besarnya kontribusi budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) adalah 44.9% sedangkan sisanya 56.1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan lainnya. Sedangkan koefisien korelasi antara budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2), terhadap disiplin kerja karyawan (Y) adalah 0,670.

Selanjutnya untuk membuktikan seberapa besar budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) mempengaruhi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan terhadap disiplin kerja karyawan (Y) digunakan model dengan menggunakan persamaan struktural sebagai berikut: $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Koefisien Regresi Pengaruh Budaya organisasi (X_1), Motivasi (X_2), terhadap Disiplin kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.924	1.884		.491	.625		
1 x1	.355	.074	.391	4.801	.000	.873	1.145
x2	.612	.118	.422	5.175	.000	.873	1.145

a. Dependent Variable: y

Persamaan Regresi Ganda berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi adalah

$$Y = 0.924 + 0.355 X_1 + 0.612 X_2$$

Dimana harga $a=0.924$ dan harga $b_1=0.355$, $b_2=0.612$. Persamaan regresi digunakan untuk melakukan ramalan (forecasting /estimasi) bagaimana pengaruh variable independent terhadap besarnya perubahan variable dependent.

Harga a sebesar 0.924 adalah koefisien konstanta dari persamaan, yang berarti nilai Y pada saat nilai $b=0$, dan pada saat ini garis regresi akan memotong garis Y , sehingga a juga biasa disebut intercept. Konstanta sebesar 0.924 menyatakan bahwa jika budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan meningkat maka disiplin kerja (Y) akan meningkat pula yang diramalkan dimulai pada nilai 0.924 .

Hasil regresi X_1 menunjukkan peningkatan variabel independent budaya organisasi (X_1) sebesar 0.355 maka disiplin kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1 , atau variabel dependent juga akan mengalami peningkatan sebesar 1% .

Hasil regresi X_2 menunjukkan peningkatan variabel independent motivasi (X_2) sebesar 0.612 maka motivasi (X_2) akan mengalami peningkatan sebesar 1 , maka variabel dependent Y (disiplin kerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 10.1% .

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh antara budaya organisasi (X_1) dengan disiplin kerja (Y) dengan menggunakan hipotesis nul (H_0) yang melawan hipotesis alternatif (H_1)

$H_0 : \rho_{y1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan disiplin kerja karyawan

$H_1 : \rho_{y1} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan disiplin kerja karyawan

Sebagai dasar pengambilan keputusan adalah:

H_0 : Apabila t -hitung $>$ t -tabel maka variable bebas dapat menerangkan variable terikat dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variable yang diteliti.

H_1 : Apabila t -hitung $<$ t -tabel maka variable bebas tidak dapat menerangkan variable terikat dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variable yang diteliti.

Uji pengaruh variable bebas budaya organisasi (X_1) terhadap variable terikat disiplin kerja (Y) menunjukkan nilai t -hitung $4.801 >$ t -tabel 2.000 $\alpha=0.05$ maupun 2.660 $\alpha=0.01$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas budaya organisasi (X_1) terhadap variable terikat disiplin kerja (Y). Besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada nilai $\beta = 0.391$ atau sebesar 39.1% .

Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh motivasi (X_2) dengan disiplin kerja (Y) dengan menggunakan hipotesis nul (H_0) yang melawan hipotesis alternatif (H_1)

$H_0 : \rho_{y2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dengan disiplin kerja karyawan

$H_1 : \rho_{y2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dengan disiplin kerja karyawan

Sebagai dasar pengambilan keputusan adalah:

H_0 : Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka variable bebas dapat menerangkan variable terikat dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variable yang diteliti.

H_1 : Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka variable bebas tidak dapat menerangkan variable terikat dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variable yang diteliti.

Uji pengaruh variable bebas motivasi (X_2) terhadap variable terikat disiplin kerja (Y) menunjukkan nilai $t\text{-hitung}$ $5.175 < t\text{-tabel}$ 2.000 $\alpha=0.05$ maupun 2.660 $\alpha=0.01$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas motivasi (X_2) terhadap variable terikat disiplin kerja (Y). Namun motivasi tetap memiliki kontribusi yang terbesar terhadap disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada nilai $\beta = 0.422$ atau sebesar 42.2%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada bab ini akan dibicarakan kesimpulan dan saran yang bersifat sintetik dan sistematis, untuk lebih jelasnya akan dikemukakan satu persatu.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Mutiara Pekanbaru.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh, namun lebih kecil bila dibandingkan dengan motivasi dalam menentukan perubahan-perubahan disiplin kerja karyawan Hotel Mutiara

Pekanbaru. Dengan kata lain disiplin kerja juga dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi.

3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi menunjukkan pengaruh lebih dominan dalam menentukan perubahan-perubahan yang terjadi pada disiplin kerja karyawan Hotel Mutiara Pekanbaru bila dibandingkan dengan budaya organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dan kesimpulan penelitian seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian ini perlu diberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

- a. Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan adalah positif, maka diciptakan budaya yang baik dan mendukung sehingga karyawan dapat berdisiplin dalam bekerja.
- b. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan adalah positif, maka perlu ditingkatkan pemberian motivasi agar dapat diciptakan karyawan yang baik sehingga dapat berdisiplin dalam bekerja.
- c. Setiap organisasi mempunyai budaya, motivasi, dan disiplin yang tidak sama sehingga hal ini dapat diteliti lebih lanjut sebagai bahan perbandingan antara berbagai organisasi.
- d. Penelitian ini masih dapat dikembangkan dan diperluas dengan memperdalam variabel yang diteliti maupun ditambahkan dengan variabel lain sehingga dapat mengetahui besarnya pengaruh baik positif maupun negatif pada disiplin kerja. Hal ini dapat digunakan untuk memberikan informasi yang positif bagi setiap organisasi pada umumnya dan pada Hotel Mutiara Pekanbaru khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Delli Mustopa (2010) Analisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan komitmen karyawan Terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Daerah Banyuwasin
- Hasibuan, Malayu. 2003. Organisasi dan Motivasi. Jakarta. Bumi Aksara
- I Gusti Agung Rama Pramudita Iswara (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar
- Kreitner Robert & Angelo Kinicki, 2005. Perilaku Organisasi. diterjemah oleh: Erly Suandy. Buku 1, Edisi 5. Salemba Empat, Jakarta.
- Linda Nur Susila dan Andriyani Susanti (2011) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta
- Luthans, Fred, 2003, Organizational Behavior, Singapore : Mc Graw-Hill Inc.
- Mahmudah Enny Widyaningrum (2011) Influence of Motivation and Culture on Organizational Commitment and Performance of Employee of Medical Services
- Maryadi (2012) Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja Terhadap disiplin kerja guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang
- Mathis, Robert. L. And John H. Jackson, Human Resource Management, edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Moenir, 2003, Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Karyawan, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Munandar, Ashar, S, 2008. Psikologi Industri dan Organisasi, UI Press, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2006. Kepemimpinan yang efektif. UGM. Yogyakarta.
- Ni Putu Ester Suniastuti (2012) Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya Organisasi dan komunikasi terhadap disiplin Kerja pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar
- Ranupandojo, Hejdrachman, 2005, Manajemen Personal, Edisi Keenam, BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan. 2010. Pengantar Statistik. Bandung. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P, 2006. Perilaku Organisasi, edisi 10, Terjemahan Benjamin Molan, Lic., Ec. Arcan.