

ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA LAVA – LAVA HOSTEL DAN RESTO PROBOLINGGO

Seno Sumowo

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Email: senosumowo@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo. (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo. Rancangan penelitian yang digunakan adalah explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 51 karyawan, diambil semua sehingga disebut metode sensus. Data diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo dengan arah positif. (2) disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo dengan arah positif. (3) motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo dengan arah positif.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to : (1) know influence labor discipline and motivation to work simultaneously on employee performance on a Lava – Lava Hostels and Restaurant Probolinggo (2) to determine the discipline of work on employee performance on Lava – Lava Hostels and Restaurant Probolinggo (3) to determine the effect of work motivation on employee performance on Lava – Lava Hostels and Restaurant Probolinggo. The study design used is explanatory quantitative approach. The population in this study was 51 employees, taken all the so-called census method. Data obtained using the data collection tools such as questionnaires, interviews and observations. Analysis of the data used is multiple linear regensi analysis using SPSS for windows. The result of this study indicate that (1) the discipline of work and work motivation simultaneous influence on employee performance on a lava-lava hostel and restaurant probolinggo the positive direction. (2) labor discipline effect on employee performance employees in a lava-lava hostel and restaurant probolinggo positive direction. (3) work motivation affects employee performance employees in a lava-lava hostel and restaurant probolinggo positive direction.

Keywords : Discipline Work, Motivation Work, Performance Work.

PENDAHULUAN

Di dalam kehidupan sehari – hari, dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan – peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan – peraturan tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Penyesuaian diri dari setiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacuan – kekacuan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota – anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Edy Sutrisno, 2009).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Edy Sutrisno, 2009). Perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya.

Tabel 1. Presensi Karyawan November 2014 – Febuari 2015

No	Karyawan (unit)	Jumlah	Hari Kerja (hari)	Hari Kerja Masuk (hari)	Hari Kerja Hilang (hari)	Persentase
1.	<i>Owner</i>	1	120	104	16	13,33 %
2.	<i>General manager</i>	1	120	104	16	13,33 %
3.	<i>HRD manager</i>	1	120	102	18	15 %
4.	<i>Supervisor</i>	2	120	210	30	12,5 %
5.	<i>Accounting</i>	2	120	206	34	14,16 %
6.	<i>Resepctionist</i>	7	120	710	130	15,47 %
7.	<i>House keeper</i>	13	120	1319	241	15,44 %
8.	<i>Waiter/waiters</i>	7	120	711	129	15,35 %
9.	<i>Clining services</i>	9	120	922	158	14,62 %
10.	<i>Security</i>	8	120	832	128	13,33 %
	Total	51				

Sumber : Manajemen Hostel Lava – Lava (2014)

Berdasarkan tabel 1. diatas dapat dilihat bahwa pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo terjadi *fluktuasi* tingkat kehadiran karyawan yang bisa jadi

dipengaruhi oleh kurangnya disiplin dan motivasi yang dapat berpengaruh juga pada prestasi kerja karyawan. Bahwa dengan adanya disiplin dan motivasi yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terhadap prestasi kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mendorong untuk memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pelaksanaan pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan dan pedoman yang telah ditetapkan sehingga mampu mendongkrak pencapaian prestasi secara optimal.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Variabel berisi penjelasan tentang variabel-variabel penelitian yang diuraikan secara terperinci.

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel :

- a. Variabel bebas / independent variabel (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:
 - 1) X1 adalah disiplin kerja
 - 2) X2 adalah motivasi kerja
- b. Variabel terikat / dependent variabel (Y), yaitu variabel yang menjadi pusat perhatian. Hakikat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel terikat yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang dalam hubungannya dengan variabel lain dan bertindak sebagai penyebab pengaruh variabel lain. Disini yang menjadi variabel bebas adalah sebagai berikut :

- 1) X1 = Disiplin kerja

Disiplin adalah ketaatan yang sifatnya impersonal tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Adapun indikatornya Reza (2010) adalah :

- a) Mentaati aturan perusahaan
 - b) Tanggung jawab
 - c) Bekerja tepat waktu
- 2) X2 = Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah pendorong yang menyebabkan seseorang terpenggil dengan segala senang hati untuk melakukan kegiatan. Motivasi sangat penting artinya, dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun indikatornya Herzberg (1999) adalah :

- a. Mencapai prestasi adalah motivasi saya dalam bekerja
- b. Hubungan interpersonal antar rekan kerja membuat termotivasi untuk bekerja
- c. Gaji adalah faktor yang membuat saya termotivasi untuk bekerja

b. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah Variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas.

Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Adapun indikatornya Nasution (2000) adalah :

- 1) Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas
- 2) Mampu mencapai prestasi yang ditargetkan
- 3) Bekerja dengan rekan kerja

Teknik Populasi Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, terlebih dahulu ditentukan populasi yang akan diteliti. Sugiyono (2002) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini populasi yang penulis jadikan penelitian adalah seluruh karyawan Lava - Lava Hostel dan Resto yang terdiri dari karyawan yang berjumlah 51 orang. Dari populasi yang ada itu diambil semua sehingga disebut metode sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010). Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,895, 0,891 dan 0,939 $> 0,60$ sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*) (Gujarati dalam Latan, 2013). Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain yaitu : data berdistribusi normal, tidak ada multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan pada model regresi linear berganda yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013) menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik adalah menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus, dll. Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maximum, mean, dan standar deviasi (Prayitno, 2010). Adapun hasil uji analisis deskriptif statistik dapat dilihat bahwa dengan jumlah data sebanyak 51, variabel prestasi kerja (Y) mempunyai rata-rata sebesar 3,88 dengan nilai minimal 1 dan maksimal 5 sedangkan standar devisiasinya sebesar 1,03%. Variabel disiplin kerja (X₁) mempunyai rata-rata 3,66 dengan nilai minimal 1 dan maksimal 5 sedangkan standar devisiasinya sebesar 0,86%. Variabel motivasi kerja (X₂) mempunyai rata-rata sebesar 3,68 dengan nilai minimal 1 dan maksimal 5 sedangkan standar devisiasinya sebesar 0,9%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, serta variabel *dependen* yaitu prestasi kerja. Berikut pada Tabel 4.9 disajikan hasil analisis regresi linear berganda :

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel <i>Independent</i>	<i>Unstandardized</i> Coefficients B	t	t _{tabel}	Sig.	a	Keterangan
(Constant)	0,007	-	-	-	-	-
Disiplin kerja (X ₁)	0,418	2,564	> 1,677	0,014	< 0,05	Signifikan
Motivasi kerja (X ₂)	0,636	4,087	> 1,677	0,000	< 0,05	Signifikan
<i>Adjusted R Square</i> = 0,759				F. Hitung = 79,716 Sig. F = 0,000		

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah :

$$Y = 0,007 + 0,418X_1 + 0,636X_2$$

- a. Konstanta sebesar 0,007 menunjukkan bahwa besarnya prestasi kerja pada saat variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sama dengan nol. Dalam hal ini prestasi kerja masih tercapai meskipun tanpa kedua variabel tersebut yang disebabkan faktor lain.
- b. $b_1 = 0,418$ artinya apabila motivasi kerja sama dengan nol, maka peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 0,148 akan meningkatkan prestasi kerja. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka prestasi kerja juga semakin baik.
- c. $b_2 = 0,636$ artinya apabila disiplin kerja sama dengan nol, maka peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 0,636 akan meningkatkan prestasi kerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja maka prestasi kerja juga semakin baik.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel *dependen* yaitu prestasi kerja secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) df_1 atau $3-1 = 2$ dan df_2 $n-k-1$ atau $51-2-1 = 48$. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($79,716 > 3,19$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara parsial berpengaruh signifikan. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $51-2-1 = 48$. Hasil analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel *dependen* yaitu prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut :

- a. Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai t $2,564 > 1,677$ dan signifikansi $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variabel disiplin

- kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo. t_{hitung} positif maka jika ada peningkatan pada variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja.
- b. Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t 4,087 > 1,677 dan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo. t_{hitung} positif maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan sebesar 0,759 atau 75,9% dan sisanya 24,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kompensasi dan kompetensi.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,418 atau 41,8% dengan arah positif. Hal ini berarti faktor motivasi kerja yang diukur melalui adanya karyawan yang mentaati aturan yang diperintahkan dengan baik, adanya karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dan adanya karyawan yang selalu bekerja dengan tepat waktu telah menjadikan karyawan berhasil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya sehingga keberhasilan tersebut akan menjadi suatu prestasi karena karyawan yang berkerja dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditargetkan. Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Rofi (2012) yang meneliti “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Leo Agung Raya Semarang”, Junaidi (2010) yang meneliti “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UD. Andatu Mulia Jember”.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji regresi menunjukkan menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,636 atau 63,6% dengan arah positif. Hal ini berarti faktor

disiplin kerja yang diukur melalui adanya keinginan karyawan didalam berkerja sehingga memberikan hasil atau prestasi yang baik pada organisasi, adanya hubungan interpersonal yang harmonis dan nyaman antar rekan kerja, dan adanya gaji yang sesuai didalam berkerja telah menjadikan karyawan terdorong didalam melakukan aktivitas atau tugas organisasi yang dilakukan secara individu atau dalam bentuk kerjasama tim sehingga hasil atau pencapaian kerja yang ditampilkan oleh karyawan dapat sesuai dengan target yang diharapkan. Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Rofi (2012) yang meneliti “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Leo Agung Raya Semarang”, Junaidi (2010) yang meneliti “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UD. Andatu Mulia Jember”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo dengan arah positif, maka jika ada peningkatan atau perbaikan pada disiplin kerja dan motivasi kerja maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi adanya peningkatan pada hasil atau pencapaian kerja yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan didalam organisasi.
- b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo dengan arah positif, maka jika ada peningkatan atau perbaikan pada disiplin kerja maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi adanya peningkatan pada prestasi kerja karyawan.
- c. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo dengan arah positif, maka jika ada peningkatan atau perbaikan pada motivasi kerja maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo. Hal ini mendukung adanya

temuan bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi adanya peningkatan pada prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktisi*. Bina Aksara, Jakarta. ²⁶
- Arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Buku Pedoman Penyusunan Skripsi FE-UMJ 2013. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Danim, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen.*, Edisi 2, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi-4)*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hasan, M Iqbal. 2002. *Pokok – pokok Materi Statistik 2 edisi 2*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. SP. 2000. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke-2. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Herzberg, Fredrick. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi (edisi-2)*. PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Irianto, Jausuf. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia, Surabaya.
- Jasin. 1989. *Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.
- Marzuki. 2002. *Metodologi Riset*. BPFE-UUI, Yogyakarta.

- Nasution, Mulia. 2000. Manajemen Personalia. Jakarta : Djambatan.
- Nitisemito, Alex. S. 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Prayitno, Duwi. 2010. Paham Analisa Data Statistik. MediaKom, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Muri Kencana, Jakarta.
- Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Robbins, Stepen. 2007. Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia. Prenhalindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2005. Statistik : Teori dan Aplikasi edisi kelima. Erlangga, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2002. Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singodimedjo. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. SMMAS, Surabaya.
- Sugiyono. 2002. Statistik Untuk Penelitian. CV. Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 2001. Statistik :”Teori dan Aplikasi” cetakan kelima, jilid dua. Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.