

PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL LLOYD'S INN BALI DI SEMINYAK

Dewa Ayu Diah Arista¹, I Wayan Mendra², Ni Luh Gede Putu Purnawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹diaharista5@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance problems are known in the work quantity indicator, where there is a decrease in employee performance based on target data and the realization of room occupancy income in 2019 and 2020. Problems related to self-efficacy are known to have a lack of confidence in employees due to lack of expertise. Problems related to motivation, it is known that the rewards received by employees do not fulfill a sense of justice. Problems related to employee discipline are known to some employees who do not obey the SOP. This study aims to determine the effect of self-efficacy, motivation and work discipline on employee performance at the Lloyd's Inn Bali Hotel in Seminyak. This research was conducted at the Lloyd's Inn Bali Hotel using a population and a sample of 50 employees at the Lloyd's Inn Bali Hotel. The sampling technique used in this research is the saturated sampling method or the census method. Data was collected through observation, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS software version 23. Based on the results of the analysis, this study shows that self-efficacy partially has a positive and significant effect on employee performance at Lloyd's Inn Bali Hotel. Motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at the Lloyd's Inn Bali Hotel. Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance at the Lloyd's Inn Bali Hotel.

Keywords: *self efficacy, motivation, work discipline and employee performance.*

I.PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2016).

Kinerja adalah cerminan dari hasil kerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaiknya maka tujuan organisasi tercapai dengan baik pula (Fitria, *et al.*, dalam Syaifuddin, 2018).

Berdasarkan hasil observasi pada

Hotel Lloyd's Inn Bali, permasalahan kinerja karyawan diketahui pada indikator kuantitas kerja, di mana terjadi penurunan kinerja karyawan berdasarkan data target dan realisasi pendapatan tingkat hunian kamar pada tahun 2019 dan 2020. Di mana tingkat penjualan tertinggi tahun 2019 dicapai pada bulan Agustus. Sedangkan penjualan terendah dicapai pada bulan Januari. Penggunaan data 2019 digunakan untuk mengetahui perbandingan tingkat hunian kamar antara tahun 2019 dan tahun 2020 yang diakibatkan oleh virus pandemi covid-19. Sedangkan perkembangan tingkat hunian kamar pada tahun 2020 mengalami penurunan secara drastis yang diakibatkan oleh pandemi covid-19. Pada bulan Januari - Maret tingkat hunian kamar masih dikatakan stabil,

namun penurunan tingkat hunian kamar mulai dirasakan pada bulan April – Desember sehingga tingkat hunian kamar pada Hotel Lloyd's Inn Bali belum tercapai secara maksimal akibat terdampak oleh pandemi covid-19.

Self efficacy merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ghufron (2011) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil yang ingin dicapai.

Permasalahan yang berkaitan dengan *self efficacy* dapat dilihat pada indikator yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit. Hasil wawancara menunjukkan bahwa adanya rasa kurang percaya diri karyawan *housekeeping* khususnya *room attendant* dalam menyelesaikan pekerjaan pada saat menangani kamar-kamar tamu terutama saat membuat *towel art*, hal tersebut dikarenakan kurangnya keahlian dalam membuat *towel art* yang dimiliki oleh karyawan, sehingga membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016), Setyobudi (2018), Tamimi (2019) dan Khaerana (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hidayat (2016) dan Noviwati (2016) mengatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *self efficacy*, motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Suhardi (2013) motivasi adalah kontribusi yang diberikan seseorang sebagai dorongan sebesar mungkin untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi dapat dilihat pada indikator balas jasa. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 karyawan menginformasikan bahwa imbalan yang diterima bervariasi berdasarkan jenjang karir. Tunjangan makan diberikan secara merata setiap bulan, namun balas jasa

lainnya seperti tunjangan *transport, service*, tanda penghargaan seperti *reward* untuk karyawan yang berprestasi belum diberikan, sehingga menurut karyawan hal ini kurang memenuhi rasa keadilan. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Susilo (2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Dhermawan et al., (2012) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *self efficacy* dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin karyawan dapat dilihat pada indikator ketaatan pada peraturan kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali masih belum mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan. Tingkat disiplin karyawan yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan tidak begitu diperhatikan, tidak adanya sanksi yang berat untuk karyawan yang melanggar. Terdapat beberapa karyawan tidak mentaati SOP, mereka hanya menggunakan pakaian yang rapi tetapi tidak menggunakan sepatu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Pada divisi *food and beverage* terlihat koki yang tidak menggunakan penutup kepala dan sarung tangan, padahal hal ini sangat penting karena terkait kebersihan dan kesehatan makanan maupun minuman yang akan disajikan untuk para tamu. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2017) dan Sartika (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Paramban (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan.

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Hotel Lloyd's Inn Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Lloyd's Inn Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Lloyd's Inn Bali.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

2.2. Self Efficacy

Menurut Ghufroon (2011) *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mencapai suatu target dalam melakukan tugas atau tindakan. Adapun indikator *self efficacy* menurut Brown, dkk. (dalam Elis, 2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.
- 2) Yakin dapat memotivasi diri.
- 3) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.
- 4) Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.
- 5) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik).

2.3. Motivasi

Sulistiyani (2013) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses memberikan dorongan anggota untuk mencapai tujuan optimal suatu organisasi. Adapun beberapa indikator dari motivasi menurut Afandi (2018) yaitu sebagai berikut :

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Prestasi kerja

2.4. Disiplin Kerja

Sutrisno (2011) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Siswanto (dalam Sinambela, 2018) memaparkan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja

2.5. Kinerja Karyawan

Robbins (dalam Sinambela, 2018) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

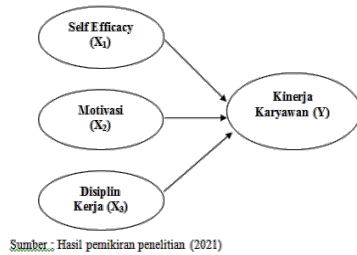
Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (dalam Sinambela, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

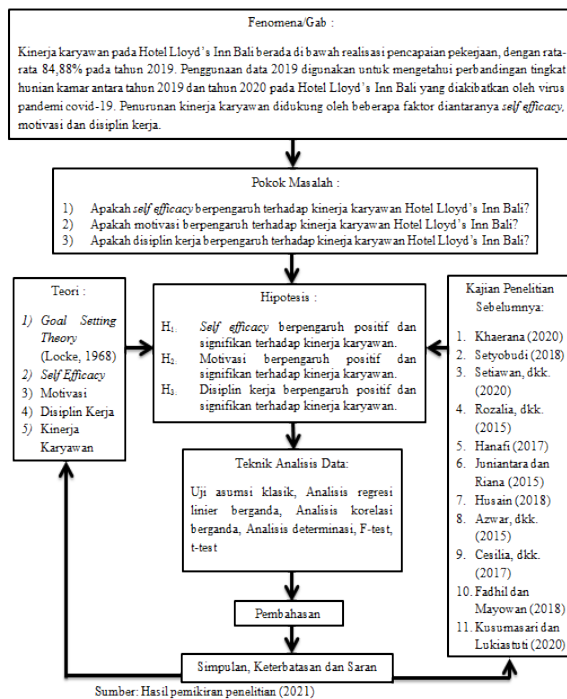
2.6. Hipotesis

Adapun kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Kerangka Berpikir Penelitian



Gambar 2
Model Penelitian



Hipotesis

H₁: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III.METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan di Hotel Lloyd's Inn Bali yang beralamatkan di Jalan Arjuna, Seminyak, Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Adapun yang menjadi obyek penelitian di Hotel Lloyd's Inn Bali adalah *Self Efficacy*, Motivasi dan Disiplin Kerja. Populasi

dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan Hotel Lloyd's Inn Bali. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan populasinya kurang dari 100, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Hotel Lloyd's Inn Bali.

3.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penulis dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda dikarenakan terdapat variabel bebas dalam penelitian yang jumlahnya lebih dari satu. Menurut Sugiyono (2018) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Bilangan Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk X₁

β_2 = Koefisien regresi untuk X₂

β_3 = Koefisien regresi untuk X₃

X₁ = *Self Efficacy*

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin Kerja

IV.HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel *self efficacy*, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni *self efficacy*, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Hasil dan Pembahasan

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui berubahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Rangkuman Hasil Penelitian
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,036	3,026		-0,012	0,991
<i>Self Efficacy</i>	0,385	0,067	0,550	5,721	0,000
Motivasi	0,419	0,115	0,356	3,634	0,001
Disiplin Kerja	0,274	0,115	0,229	2,386	0,021
R					0,770
<i>R Square</i>					0,593
<i>Adjusted R Square</i>					0,567
<i>F Statistic</i>					22,374
Signifikansi Uji F					0,000 ^b

Sumber: Lampiran 7

Dari hasil Tabel 1 diperoleh nilai $a = -0,036$; nilai $b_1 = 0,385$; nilai $b_2 = 0,419$ dan nilai $b_3 = 0,274$, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -0,036 + 0,385X_1 + 0,419X_2 + 0,274X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh *self efficacy* (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$a = -0,036$, hal ini berarti apabila variabel *self efficacy* (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau *constant* maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah $-0,036$.

$b_1 = 0,385$ hal ini berarti apabila pimpinan mampu mengatasi kesulitan atau hambatan yang dihadapi karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali, dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) konstan.

$b_2 = 0,419$, hal ini berarti apabila pimpinan mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung karyawan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali, dengan asumsi variabel *self efficacy* (X_1) dan disiplin kerja (X_3) konstan.

$b_3 = 0,274$, hal ini berarti apabila pimpinan mampu membimbing karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali, dengan asumsi variabel *self efficacy* (X_1) dan motivasi (X_2) konstan.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (*self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja) $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi).

c) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (*self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,954; 0,690, dan 0,621 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,770. Besarnya nilai R 0,770 ini berada diantara antara 0,60 sampai 7,999 yang berarti ada hubungan yang kuat antara *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.

4) Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,567. Hal ini berarti *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Lloyd's Inn Bali sebesar 56,7% sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

6) Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali diuraikan sebagai berikut:

a) Variabel *Self Efficacy* (X₁)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, variabel *self efficacy* (X₁) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,550 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Maka *self efficacy* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Lloyd's Inn Bali. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

b) Variabel Motivasi (X₂)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, variabel motivasi (X₂) memiliki nilai

Standardized Coefficients Beta menunjukkan arah positif sebesar 0,356 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Maka motivasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Lloyd's Inn Bali. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

c) Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, variabel disiplin kerja (X₃) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,229 dengan nilai signifikan sebesar 0,021 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Maka disiplin kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Lloyd's Inn Bali. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel *self efficacy* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Lloyd's Inn Bali. Hal ini didukung oleh teori Rimper dan Kawet (2015) menyatakan bahwa *self efficacy* merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Putri (2016), Setyobudi (2018), Tamimi (2019) dan Khaerana (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Lloyd's Inn Bali. Hal ini didukung oleh teori Menurut Wursanto (2015) motivasi merupakan dorongan,

keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Bahri (2019), Ardhani dan Ratnasari (2019), Tugiyono (2019), Tapala (2018) dan Rozalia, dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Lloyd's Inn Bali. Hal ini didukung oleh teori Hasibuan (2013) menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Sidanti (2015), Abidin (2019), Azwar (2015), Meilany dan Ibrahim (2015), Safitriani (2016) menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.
- 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu *self efficacy*, motivasi dan disiplin

kerja.

- b) Penelitian ini hanya dilakukan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan pimpinan Hotel Lloyd's Inn Bali mampu mengatasi kesulitan atau hambatan yang dihadapi karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.
- 2) Diharapkan pimpinan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung karyawan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.
- 3) Diharapkan pimpinan Hotel Lloyd's Inn Bali diharapkan mampu mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Sinjai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(1).
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372-385.
- Azwar, H., & Abrian, Y. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. *Journal of Home Economics and Tourism*, 9(2).
- Bahri Syaiful dan Syalimono Siahaan. 2019. Pengaruh Penempatan

- Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No.1.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6. No. 2 Agustus 2012.
- Elis, Yuniarti. 2016. Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 1 Parigi: *E-Jurnal Mitra Sains*. Vol 4. No.1
- Ghufron, N. M. dan Risnawita, R. 2011. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, H., & Setiawan, I. A. 2016. Pengaruh self-esteem dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi Volume VIII No.*
- Ibrahim, M., & Meilany, P. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru), *Jom FISIP* Vol. 2 No. 2, Hal: 1-11
- Khaerana, K. 2020. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 80-89.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Lunenburg, C. Fred. 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. Sam Houston State University. *International Journal of Management, Business, and Administration*. Vol. 14. Number 1, 2011.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Noviawati, Dian. 2016. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4:1–12.
- Paramban, S. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Putri Rizki Noviawati. 2016. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Cola-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 26(1).
- Rimper, Rinna Ribka & Kawet, Lotje. 2015. Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA* 3(1).
- Safitriani, S. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kab. Jeneponta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar.
- Sartika, A. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan

- Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3(1).
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, Volume 9 Nomor 1: 44 - 53.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. 2013. *The Science of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sulistiyani., Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Syaifuddin. 2018. *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Tamimi, I. 2019. Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.
- Tapala, Irham. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. *e-Jurnal Katalogis, Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako Sulawesi Barat*. Vol. 6(1). Hal. 183-194.
- Tugiyono, J. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Pramidia Bandung. *Jurnal TEDC*, 13(3), 267-275.
- Wahyuni, Sri Indayani. 2017. Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Pemasaran Regional Makassar. *Skripsi*. Universitas Muslim Indonesia.
- Wijaya, T., Susilo. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.
- Wursanto, IG. 2015. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.