

ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ASTON JEMBER

Wildatus Sholihah, Bayu Wijyantini, Tatit Diansari R P

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Wildatussholihah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian mengenai kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan hotel aston jember, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 118 responden dengan menggunakan teknik sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data, uji validitas dan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji normalitas, uji heterokedastisitas), dan uji hipotesis. Dari hasil analisis disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, disiplin kerja, Motivasi dan Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia menurut Mathis (2011) adalah mendesain sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu di arahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas baik dari wujud material, modal maupun manusia (swastha, 2007). Lisda (2009) menyatakan bahwa, dengan meningkatnya kualitas kinerja karyawan pada kantor akuntan publik di Jakarta, menunjang tingkat keberhasilan organisasi dalam kantor serta mampu meningkatkan progres kantor

Simamora (2002:21), Menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka

perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Aston Hotel Jember adalah salah satu hotel berstandar internasional yang berada di Kota Jember dengan standar bintang empat yang menawarkan berbagai macam fasilitas sesuai dengan kebutuhan delegasi konferensi, pelancong bisnis perusahaan atau keluarga dalam perjalanan akhir pekan yang menyenangkan. Aston Hotel Jember dilengkapi dengan 147 kamar *Superior* dan *Deluxe*, 5 kamar Suite dengan ruang tamu, akses internet gratis, pusat kebugaran dan spa, karaoke VIP, suasana hangat dan santai di *Lekker Restaurant* yang menyajikan menu internasional, *Lavender Café and Pool Bar*. Sebagai organisasi yang memiliki komitmen bahwa apabila tenaga kerjanya mempunyai motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya yang dalam hal ini perasaan puas dalam bekerja maka karyawan akan menghasilkan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi dan manajemen.

Sebagai gambaran mengenai kinerja karyawan pada Aston Hotel Jember, berikut ini data yang diperoleh dari Human Capital Department Aston Hotel Jember, masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin, hal ini berdasarkan output presensi karyawan. Masih banyak lagi penilaian disiplin pada Aston Hotel Jember, namun data pendukung yang diperoleh adalah data absensi karyawan Aston Hotel Jember periode Januari-Desember 2017 dapat dilihat pada tabel 1.2. berikut :

Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan Aston Hotel Jember Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Terlambat Lebih Dari 3X
1	Januari	114	26	4
2	Februari	114	19	1
3	Maret	116	16	2
4	April	117	24	0
5	Mei	119	22	0
6	Juni	118	18	0
7	Juli	116	14	1
8	Agustus	116	18	0
9	September	114	22	2
10	Oktober	115	24	0
11	November	117	12	0
12	Desember	118	19	1

Sumber : Aston Hotel Jember 2018

Berdasarkan data pada tabel 1.2. masih terlihat adanya karyawan yang kurang disiplin. Hal ini tentunya menggambarkan bagaimana kondisi kinerja pegawai yang belum optimal. Peneliti memilih karyawan Aston

Hotel Jember karena peneliti melihat adanya isu yang menarik yang terjadi pada Aston Hotel Jember, dimana sebagian karyawan tampak kurang bersemangat dalam bekerja. Misalnya ketika mereka sampai di ruangan kerja, mereka tidak langsung menyiapkan jadwal atau agenda yang harus diselesaikan pada hari tersebut, sering menunda-nunda pekerjaan, mengobrol berbagai hal di luar pekerjaan dan sebagian ada yang menyudahi pekerjaan serta bergegas untuk pulang meskipun waktu belum tepat menunjukkan waktu pulang. Meskipun demikian, ada sebagian karyawan yang bersemangat dalam menyiapkan dirinya dalam menghadapi hari tersebut, antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pada saat istirahat tampak ada karyawan yang masih berketat dengan pekerjaan dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan sulit untuk lepas dari pekerjaan yang sedang dihadapinya. Berdasarkan pada fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Aston Hotel Jember.

1.2. Rumusan Masalah

Handayani (2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ijen View & Resort Bondowoso, sedangkan berdasarkan penelitian Galih (2013) disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari fenomena yang ada pada Hotel Aston Jember, peneliti memilih 3 (tiga) variabel bebas yakni kecerdasan emosional, disiplin, dan motivasi, serta variabel terikat kinerja karyawan untuk membuktikan apakah variabel bebas dan terikat yang peneliti angkat ini bisa mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi Hotel Aston Jember dan mampu mengatasi masalah yang ada di dalamnya. Berdasarkan latar belakang masalah dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut ;

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

1. Kecerdasan Emosional

Dessler (2007) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktek menentukan aspek “manusia” atau SDM dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Selain itu, Manajemen SDM juga dapat diartikan sebagai suatu proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

2. Disiplin Kerja

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

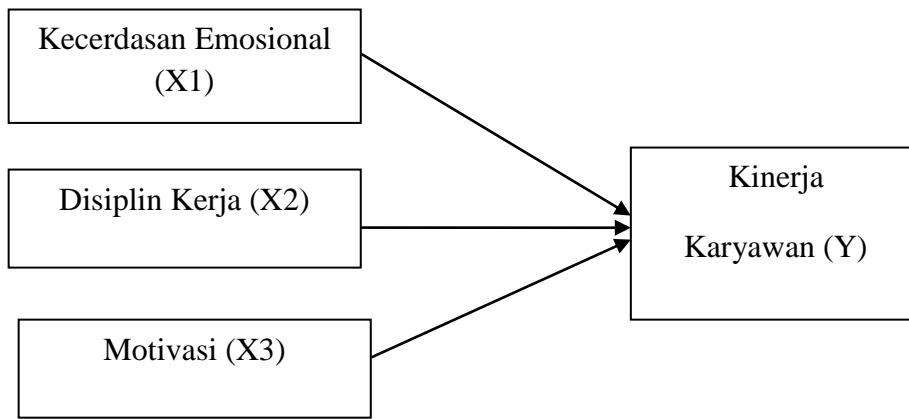
3. Motivasi

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow (Hasibuan,2007) dikenal dengan “Teori Hierarki Kebutuhan”. Setiap organisasi selalu berupaya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertengahan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identic dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materiil dan non materiil. Dasar teori ini bahwa manusia merupakan mahluk yang keinginannya tak terbatas dan tanpa henti, alat motivasi adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang

4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2008) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat tersebut didukung dengan pernyataan Cormick & Tiffin (Sutrisno, 2010) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan, akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang di inginkan. Meningkatkan kinerja yang baik harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepannya, bekerja sesuai posisi, porsi, dan jobnya masing-masing.

2.2. Kerangka Konseptual



2.3. Hipotesis

H1 : kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan Aston Hotel Jember

H2 : disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Aston Hotel Jember

H3 : motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan Aston Hotel Jember

3. METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal. Kausal merupakan riset yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti (Margono, 2010). Penjelasan yang dilakukan dalam karya ilmiah ini adalah menjelaskan analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Aston Jember yang berjumlah 118 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh (sensus) yaitu menggunakan seluruh populasi yang ada sebagai responden (118 karyawan).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, studi pustaka, dokumentasi dan kuisioner. Kuisioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

3.4. Analisis Data

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji normalitas, uji heterokedastisitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Ada dua cara untuk menilai validitas instrumen. Yang pertama yaitu dinyatakan valid jika nilai signifikansi (2-tail) dibawah alpha 5% (0,05) dan dengan cara membandingkan nilai r hitung (correlation item total correlation) dengan nilai r tabel (n-2). Jika r hitung lebih besar dari r tabel berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9 : Hasil Pengujian Validitas

No	Kecerdasan Emosional	Signifikansi (2-tail)	alpha	Keterangan
1	X1.1	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja				
1	X2.1	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,000	0,05	Valid
Motivasi				
1	X3.1	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,000	0,05	Valid
Kinerja				
1	Y1	0,000	0,05	Valid
2	Y2	0,000	0,05	Valid
3	Y3	0,000	0,05	Valid
4	Y4	0,000	0,05	Valid

Dari tabel 4.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid. Karena nilai sig (2-tail) < alpha (0,05). Sehingga disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2009). Pengukuran reliabilitas digunakan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 : Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional (X1)	0,807	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,793	0,60	Reliabel
3	Motivasi (X3)	0,802	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,802	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. Sesuai yang disyaratkan oleh Ghazali (2008) bahwa suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program IBM SPSS versi 21 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Sig
1	Konstanta	2,471	0,007
2	Kecerdasan Emosional (X1)	0,142	0,000
3	Disiplin Kerja (X2)	0,145	0,000
4	Motivasi (X3)	0,568	0,000

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,471 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi, maka nilai kinerja sebesar 2,471.
2. Koefisien kecerdasan emosional menunjukkan bahwa pernyataan dari responden tentang kecerdasan emosional dalam Hotel Aston Jember bisa dikatakan baik dan meningkat dengan adanya kecerdasan emosional yang diterapkan oleh pimpinan dan karyawan.
3. Koefisien disiplin kerjamenunjukkan bahwa pernyataan dari responden tentang disiplin kerja dalam Hotel Aston Jember meningkat dengan adanya penerapan disiplin kerja oleh pimpinan maupun karyawan.
4. Koefisien motivasi menunjukkan bahwa pernyataan dari responden tentang motivasi dalam Hotel Aston Jember meningkat dengan adanya penerapan motivasi yang dilakukan oleh pimpinan maupun karyawan.

4.3. Uji Hipotesis

Tabel 4.13 : Hasil Uji t

No	Variabel	Sig Hitung	Taraf Sig	Item Uji Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	0,000	0,05	Signifikan
2	Disiplin Kerja	0,000	0,05	Signifikan
3	Motivasi	0,000	0,05	Signifikan

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Jember.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember.
3. Variabel Motivasi (X3) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Jember

4.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variable-variabel bebas dalam menerangkan variable terikatnya

Tabel 4.14 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,877
2	R Square	0,770
3	Adjusted R Square	0,764

Hasil perhitungan regresi pada table 4.14. hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan analisis pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Jember dapat dilihat dari R Square (R^2) menunjukkan sebesar 0,770 atau 77% dan sisanya 23% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasuki dalam model penelitian ini, gaya kepemimpinan, budaya, organisasi, gaji, kompensasi, reward, lingkungan kerja, dll.

4.4. Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan pada Hotel Aston Jember secara parsial.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Jember dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi pada Hotel Aston Jember” diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Aston Jember.

Pengaruh secara parsial kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan Hotel Aston Jember adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya (Handayani:2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian dari (Waryanti:2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini

membuktikan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya (Setiyawan:2006) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian dari Galih (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember.

3. Hasil pengujian hipotesisi ini telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya (Hasibuan:2007) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya yang menggunakan IBM SPSS Versi 21 dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variable kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas, maka penulis dapat memberikan saran khususnya kepada pihak manajemen Hotel Aston Jember yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi, sehingga dengan lebih memperhatikan kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh Hotel Aston Jember terkait hasil penelitian adalah :

1. Agar kecerdasan emosional pada Hotel Aston Jember maksimal, maka pimpinan seharusnya meningkatkan kecerdasan emosional pada diri karyawan, Memberikan motivasi yang cukup untuk menjaga tingkat emosi karyawan, dan Lebih membimbing karyawan agar bersikap profesional.

2. Pimpinan Hotel Aston Jember sebaiknya meningkatkan penerapan disiplin kerja karyawan dengan memberikan reward bagi karyawan yang disiplin dan berprestasi dalam kedisiplinan dan ketaatan dalam aturan Hotel Aston Jember
3. Pimpinan Hotel Aston Jember sebaiknya meningkatkan penerapan motivasi yang ditanamkan dalam diri karyawan. Dengan memberikan motivasi secara berkala baik secara langsung maupun tidak langsung, agar karyawan selalu termotivasi dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya.
4. Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda-beda. Sehingga diperlukan penelitian kembali yang mengkaji analisis pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Maslow. 2004. Dalam buku *A Dale Timpe. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi Pegawai)* Jakarta: PT. Elek Media Koputindo.
- Agustian, 2006. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta.
- Amirin, Tatang M. 2011. *Populasi dan Sampel Penelitian*. Tatangmanguy.wordpress.com
- Basu, Swastha. 2007. *Manajemen Penjualan*. Cetakan Ke-duabelas. Penerbit Liberty Yogyakarta, Yogyakarta.
- Bernardin, H, J dan Russel, J, E, A. 2005. *Human Resource Management : An Experiential Approach 2/e*. Singapore: Me Graw Hill.
- Dessler, 2007. *Manajemen SDM Buku 1*. Jakarta : Indeks.
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Bandung.
- Galih, Rahmat, 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. Universitas Pasundan Bandung.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. 4 ed*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Goleman, Daniel. 2007. *Kecerdasan Emosional. Jakarta* : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- . 2008. *Emotional Intelligence*. Jakarta : Gramedia Pustaka
- Hadari, Nawawi. 2005. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta : Gajahmada University Pers.
- Handayani, Sutrisno, Iswono. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ijen View & Resort Bondowoso*. Universitas Jember.
- Hasibuan, 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur. Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.