

Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Inna Medan

Edi Winata

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

✉ edwinsukma1960@gmail.com

Abstrak, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan dan parsial variabel motivasi, variabel disiplin, dan variabel kinerja karyawan pada Grand Inna Medan. Jenis penelitian yang digunakan bersifat penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif, jumlah populasi pada penelitian ini adalah 140 karyawan dengan sampel 104 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah program *SPSS 25.00 for Windows*. Hasil dari pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0.403. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Secara parsial baik variabel motivasi maupun disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi; disiplin kerja; kinerja karyawan

Pendahuluan

Dewasa ini tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Hal tersebut mengakibatkan sebuah perusahaan dalam menjalankan roda organisasinya maupun bisnisnya dituntut haruslah bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini hanya dapat dicapai bila sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia dengan kualitas yang baik dan mampu secara bersama-sama membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Didalam sebuah perusahaan, peranan karyawan sangatlah penting. Saat ini karyawan adalah aset yang sangat berharga yang harus dipelihara dengan baik oleh perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan sangat tergantung dari peranan seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru bahwa secara signifikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian yang dilakukan oleh Khumaedi (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II” menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Angkasa Pura II. Menurut Rivai (2010:549), ”Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Dari pengertian di atas kiranya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku dari seorang karyawan yang menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik apakah secara kualitas maupun kuantitas pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

Dalam menjalankan aktifitas kerja sehari-hari karyawan haruslah memiliki semangat untuk bekerja lebih baik. Perusahaan harus mampu untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga diharapkan karyawan dapat berkerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya. Salah satu penunjang kinerja karyawan yaitu adanya dorongan dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan harus mempunyai semangat untuk bekerja lebih baik. Dorongan dalam diri karyawan

tersebut adalah motivasi. Menurut Rivai (2010:837) “Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sikap dan nilai tersebut merupakan hal yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan dan dalam hal ini motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang yang akan memberikan dampak positif terhadap seseorang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Seorang karyawan bekerja dengan memiliki motivasi tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi tinggi dalam bekerja.

Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kualitas kerja tetapi juga dituntut untuk memiliki sikap dan moral yang baik. Dalam sebuah perusahaan diperlukan pembinaan bagi karyawan untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Didalam sebuah perusahaan, pimpinan harus mampu mengawasi para karyawannya mengenai tingkah laku karyawan dan berusaha memperbaiki perilaku para karyawan menjadi lebih baik. Untuk itu, pimpinan perlu menerapkan disiplin kerja yang baik agar para karyawan memiliki kemauan untuk mengubah perilakunya yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja juga dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan menjadipersyaratan bagi karyawan dalam hal pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja. Mempunyai karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.

Grand Inna Medan adalah merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perhotelan. Sebagai sebuah usaha perhotelan tentunya kegiatan ini adalah untuk memberikan pelayanan penginapan, makan dan minum serta jasa lainnya yang disajikan kepada wisatawan baik domestik maupun mancanegara yang datang ke Kota Medan. Dengan semakin baiknya pendapatan hotel ini maka akan memberikan kontribusi di dalam pemasukan pendapatan asli daerah melalui pajak dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat dan juga penyerapan tenaga kerja dalam usaha pengembangan Kota Medan khususnya dan Sumatera Utara umumnya.

Alasan penulis melakukan penelitian di Grand Inna Medan adalah karena beberapa tahun terakhir Grand Inna Medan mempunyai kinerja perusahaan yang baik. Ini terlihat dari tingkat huni dan jumlah pendapatan yang setiap tahunnya mengalami peningkatan. Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja Grand Inna mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Meningkatnya kinerja yang dialami oleh Grand Inna Medan tidak terlepas dari motivasi dan disiplin kerja karyawan yang memiliki kinerja yang baik yang selalu menjadi perhatian General Manager hotel ini untuk selalu ditingkatkan secara terus menerus. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Grand Inna Medan adalah motivasi dan disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Grand Inna Medan.

Metode

Penelitian ini menggunakan Explanatory Research (penjelasan), dimana pada metode ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara masing-masing variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yakni penelitian empiris di mana data dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung/ angka. Dalam penelitian jenis ini, selanjutnya dilakukan analisis pengaruh antara variabel-variabel yang telah dirumuskan, yaitu variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Untuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, dimana Y: kinerja karyawan, a: konstanta, b_1, b_2 : koefisiensi regresi untuk X_1 dan X_2 , X_1 : motivasi kerja karyawan, X_2 : disiplin kerja karyawan.

Hasil dan pembahasan

Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, karena variabel bebasnya lebih dari satu. Analisa ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini data diolah menggunakan SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 25.00 untuk menguji hipotesis penelitian guna mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.00, didapat hasil seperti pada tabel di bawah ini.

1. Hasil uji regresi

Tabel 1. Hasil uji regresi berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.866	4.508		1.745	.084
Motivasi (X1)	.586	.126	.467	4.645	.000
Disiplin (X2)	.222	.100	.224	2.227	.028

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diatas diperoleh persamaan regresi linear $Y=7.866 +0.586X_1+0.222X_2$. Pada model regresi linear diperoleh nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 7.886, ini artinya bahwa jika nilai variabel bebas nilainya 0, maka variabel terikat nilainya sebesar 7.886. Koefisien regresi variabel bebas bernilai positif, artinya kinerja karyawan Grand Inna Medan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja.

2. Pengujian hipotesis

a. Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur berapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.391	3.22501

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

b. Dipendent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.403 atau 40.3%, ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan Grand Inna Medan, sedangkan sisanya 59.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji simultan

Tabel 3. Hasil uji simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	708.523	2	354.261	34.061	.000 ^b
	Residual	1050.468	101	10.401		
	Total	1758.990	103			

Pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari nilai Sig.F sebesar 0,000. Berdasarkan nilai Sig. $F \leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$) menunjukkan bahwa H_1 diterima atau H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Grand Inna Medan.

c. Uji parsial

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan kriteria jika thitung > ttabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya secara parsial penelitian tidak berpengaruh, sedangkan jika thitung > ttabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya secara parsial penelitian berpengaruh.

Tabel 4. Hasil uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.866	4.508		1.745	.084
Motivasi (X1)	.586	.126	.467	4.645	.000
Disiplin (X2)	.222	.100	.224	2.227	.028

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai sig hitung untuk variabel motivasi sebesar $0.000 < 0.05$, artinya bahwa H_1 diterima atau H_0 ditolak, dengan demikian secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai sig hitung untuk variabel disiplin sebesar $0.028 < 0.05$, artinya bahwa H_1 diterima atau H_0 ditolak, dengan demikian secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi terlihat bahwa ada kontribusi antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 40,30%. Sisanya sebesar 59,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pengaruh secara simultan dari variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai Sig. $F \leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan H_1 diterima atau H_0 ditolak. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut diharapkan pihak Grand Inna Medan harus senantiasa mengawasi tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja para karyawannya agar kinerja mereka tidak menurun. Adanya motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi t yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,005$) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,586. Artinya, semakin tinggi pengaruh motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan sehingga karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan untuk menggunakan segala kemampuannya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan memiliki koefisien regresi sebesar 0,222 lebih kecil dari koefisien regresi motivasi kerja.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yaitu (1) secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, (2) sedangkan secara parsial Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan kesimpulan tersebut dapat disarankan antara lain: (1) terjalinnya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengadakan pertemuan rutin diluar kantor seperti mengadakan liburan/rekreasi

bersama dan lain sebagainya. Selain itu, karyawan perlu meningkatkan kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap atasan karena hal tersebut dapat menunjang hubungan antara karyawan dengan atasan. Mengingat kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting bagi perusahaan, maka perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan aspek motivasi kerja dan disiplin kerja karyawannya dengan cara pimpinan memperhatikan tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja karyawannya. Hal tersebut perlu untuk dilakukan supaya karyawan senantiasa bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi dan taat terhadap peraturan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat dipakai sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel - variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

Daftar pustaka

- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group