

PENGARUH DISPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PATRA SEMARANG HOTEL & CONVENTION

Arfianto Wicaksono

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia
(STIEPARI) Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Patra Semarang Hotel&Convention dengan tujuan untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang mana mengalami kurangnya kondisi yang belum memadai untuk disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga memengaruhi kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel&Convention. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 93 responden. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak manajemen Patra Semarang Hotel&Convention. Data yang digunakan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji hipotesis dan sebelumnya diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil analisis regresi ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hasil uji analisis regresi berganda ini menunjukkan nilai F yang signifikan dengan nilai korelasi determinasi R^2 square sebesar 0,760. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan ini perlu adanya disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Research was conducted in Semarang Patra Hotel&Convention with the aim of analyzing and explaining the influence of work discipline and work motivation on employee performance which experience inadequate conditions for work discipline and work motivation that affect employee performance at Patra Hotel&Convention Semarang. This research data was obtained through a questionnaire. The sample used in the study was 93 respondents. The results of this study were expected to provide useful information for the management of the Patra Semarang Hotel&Convention hall. The data used were descriptive analysis and quantitative statistical analysis. Quantitative analysis used multiple regression analysis to determine the effect of independent variable, test hypotheses and previously tested by testing the validity and reliability test. The results of this regression analysis indicated that there such as influence of

Received Maret 30, 2022; Revised April 2, 2022; Mei 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address

work discipline and work motivation on employee performance. Then the result of this multiple regression analysis test showed a significant F value with R^2 square determination correlation value of 0,760. This showed that to improve employee performance, there was a need for work discipline and good work motivation.

Keywords: work discipline, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Potensi pariwisata diberbagai wilayah Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat akibat kunjungan turis dari tahun ke tahun. Sehingga berbagai cara promosi dapat dilakukan untuk menarik wisatawan dari luar maupun dalam Indonesia itu sendiri agar dapat menggerakkan perekonomian daerah. Saat ini di berbagai daerah khususnya di kota Semarang banyak bermunculan hotel berbintang sebagai sarana wisatawan menginap, membuka atau memberi kesempatan terhadap wirausahawan untuk berinvestasi, dan menggerakkan perekonomian masyarakat serta menambah penghasilan daerah. Sektor industri perhotelan ini sebagai pendukung penggerak perekonomian masyarakat.

Kinerja di Patra Semarang Hotel&Convention dari semua karyawan di setiap departemen itu sangat berkualitas karena dari semua karyawan direkrut dari basic yang ada di masing-masing departement dan hubungan antar sesama karyawan yang sangat harmonis, dari kualitas pekerjaan dilihat dari ketelitian dan keterampilan bekerja, kuantitas pekerjaan dari kemampuan ini dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu yang telah di tetapkan oleh suatu departement. Kerjasama team dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dan kreatifitas yang mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna untuk memperbaiki pekerjaannya yang masih kurang maksimal.

Hubungan kerja yang erat dan saling membantu antara sesama pekerja, bawahan maupun atasan itu sendiri, maka akan memiliki pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara karyawan-karyawan yang bekerja di hotel. Salah satunya yaitu strategi untuk menumbuhkan produktivitas pelayanan yang akan meningkatkan kinerja karyawan hotel.

Motivasi dari keseluruhan karyawan berkurang karena kebutuhan dan keinginan dari sesama pegawai yang tidak dapat terpenuhi sehingga banyak pegawai yang keluar dari hotel tersebut. Seharusnya dengan adanya aspek pemberian motivasi kepada anak buah, pemimpin dapat memberikan motivasi kepada bawahan dengan karakteristik masing-masing atau agar dapat memenuhi keinginan dan kebutuhannya secara perlahan maka bawahan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Menurut manajemen ini berpendapat bahwa kedisiplinan ialah suatu alat yang digunakan kepada para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan lain agar para karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaannya, pada seseorang yang mentaati semua aturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Kedisiplinan suatu karyawan yang baik itu akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan kedisiplinan yang rendah akan membuat penghalang dan memperlambat pencapaian suatu tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan adanya tata tertib yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, tidak kemungkinan besar karyawan ini akan mematuhi peraturan yang sudah ada di perusahaan. Pihak organisasi ini perlu untuk mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib yang ada di perusahaan.

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Salah satu yang menjadi motivasi seseorang untuk bekerja karena adanya kebutuhan, dimana setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda satu sama lain yang disebut juga motivasi internal. (Hasibuan:2001:56).

Pengertian Kinerja

Menurut manajemen sumber daya manusia kerja merupakan hasil yang telah tercapai, yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Sedangkan menurut Byars (1984 : 194) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang untuk mencapai dengan adanya kemampuan dan pebuatan dalam konsisi atau situasi tertentu. Jadi prestasi kerja itu merupakan hasil yang berkaitan antara

usaha, kemampuan dan prestasi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu untuk menjalankan suatu tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan di dalam suatu organisasi perusahaan yang di kerjakan, semakin baik kinerja yang di tunjukan oleh pegawai atau karyawan ini akan sangat membantu dalam pengembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai atau karyawan adalah kinerja yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan atau pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi. Beberapa definisi menurut pendapat beberapa para ahli.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, faktual dan aktual dengan membuat angket kepada responden (karyawan kontrak) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel&Convention sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel&Convention, maka di peroleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Patra Semarang Hotel&Convention. Sehingga hipotesis pertama yang diterima jika disiplin kerja semakin baik untuk karyawan, maka karyawan betah untuk tetap bekerja di tempat tersebut.
- b. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Patra Semarang Hotel&Convention. Sehingga hipotesis kedua yang diterima jika motivasi kerja

yang diberikan kepada karyawan cukup, maka karyawan akan bekerja secara profesional tanpa adanya unsur paksaan.

- c. Ada pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Patra Semarang Hotel&Convention. Sehingga hipotesis ketiga yang diterima disiplin kerja dan motivasi kerja yang diterima oleh karyawan cukup baik, maka karyawan akan bekerja dengan baik, loyal dan dapat mengembangkan hotel menjadi lebih baik dan semakin maju.
- d. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Patra Semarang Hotel&Convention Sehingga hipotesis keempat yang diterima Karena berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Karena dengan memberikan motivasi yang sesuai dengan beban tugas yang diterima karyawan, maka karyawan akan bekerja secara profesional, memiliki rasa tanggung jawab tinggi, dan akan tetap loyal kepada tempatnya bekerja

Saran

- a. Persaingan pekerjaan antar karyawan lain agar karyawan memiliki motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Manajemen hendaknya memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka lebih semangat dalam bekerja.
- c. Pihak manajemen hendaknya memberikan the best employing apabila karyawan dapat mencapai target yang ditentukan. The best employing yang akan diberikan dapat disesuaikan dengan hasil kerja para karyawan sehingga pekerjaan yang telah mereka selesaikan mendapatkan apresiasi yang sesuai dengan hasil kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bartono. 2005. *Hotel Training yang Efektif*. Yogyakarta: ANDI
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen. 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mathis, Robert L., and John D. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat. Terjemahan dari Diana Angelica.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jilid I Terjemahan.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Aditya Media
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Sudimin, T. 2003. *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. Jurnal Manajemen dan Usahawan, vol. 12 no. 11 hln. 3-8
- <http://amelamell.blogspot.com/2014/05/motivasi-dan-pengertian-kekuasaan.html>
- <http://seputarpengertian.blogspot.com/2017/03/pengertian-motivasi-berprestasi-serta-ciri-faktornya.html>
- <https://www.rijal09.com/2016/04/pengertian-motivasi-berafiliasi.html>