

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA JAMBULUWUK
OCEANO SEMINYAK HOTEL**

**I Made Windu Windika¹
I Nengah Aristana²**

Universitas Ekonomi Triatma Mulya, Badung - Bali^{1,2}
email: winduwindika@gmail.com

Abstract

Employees are the main assets in running a company's operations. The problem raised in this study is motivation (X1) influences performance (Y) in Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel, how does work discipline (X2) affect performance (Y) in Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel, how much is the influence of work motivation and work discipline on employee performance at Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel and which independent variables have a dominant influence on employee performance at Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. The population in this study amounted to 94 people. This study uses the population as a sample. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show a regression model $Y = 4,510 + 0,246 (X1) + 0,285 (X2)$ The conclusion obtained is Motivation (X1) has a positive influence on employee performance at the Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel as indicated by the positive coefficient $b1X1$ regression coefficient. Work discipline (X2) has a positive influence on employee work discipline at the Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel, this can be seen in the positive coefficient $b2X2$ which is positive. The magnitude of the effect of motivation and work discipline on employee performance at Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel was 43.6% and the remaining 56.4% was influenced by other variables not examined in this study. The independent variable that has a dominant influence on Employee Performance is the work discipline variable (X2) that is equal to 0.285 while the Motivation variable (X1) is 0.246

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Agar perusahaan bisa semakin berkembang maka perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai pengetahuan yang luas dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya serta usaha dalam mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Keberhasilan perusahaan atau organisasi di dalam dunia bisnis akan selalu ditentukan oleh kinerja para karyawan. Hal

penting untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan adalah berupa pemberian dorongan atau motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan. Selain motivasi hal yang penting perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja yaitu disiplin kerja pada karyawan.

Sebagai salah satu penyedia sarana dan pelayanan akomodasi dalam industri pariwisata Jambuluk Oceano Seminyak Hotel selalu berusaha mempertahankan kinerja

karyawannya. Salah satu upaya yang ditempuh oleh Jambuluk Oceano Seminyak Hotel dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan melalui pemberian motivasi dan kedisiplinan. Alasan penulis memilih objek tersebut adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Jambuluk Oceano Seminyak Hotel, apakah motivasi dan disiplin kerja tersebut sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Jambuluk Oceano Seminyak Hotel atau malah sebaliknya.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Motivasi

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan suatu perusahaan. Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan mempunyai pengaruh yang besar dalam operasional perusahaan.

Menurut Robbins (2006 : 209), ada tiga teori spesifik yang merupakan penjelasan paling baik untuk memotivasi karyawan yaitu:

1) Teori Motivasi Klasik

Frederick Winslow memandang para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis yang dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan.

2) Teori Motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan teori yang

dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation)* atau teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Maslow. Pada teori ini mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang yang menurut Maslow adalah kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri.

3) Teori Motivasi Frederick Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi dua faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (*faktor higienis*). Dua faktor tersebut adalah kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

4) Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Mc. Clelland mengemukakan teorinya, yaitu *Mc Clelland Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland yang berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi potensial ini dilepaskan dan digunakan sangat tergantung pada kekuatan dan dorongan motivasi seseorang

dan situasi serta peluang yang tersedia.

Berdasarkan beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum saja, seseorang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka dalam pemenuhan kebutuhan jasmani akan semakin tinggi juga.

b. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Menurut Gorda (2006 : 114), dikatakan bahwa faktor-faktor penyebab tumbuhnya disiplin kerja adalah kesadaran karyawan, komunikasi yang sehat, kepemimpinan.

c. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005 : 50). Dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Untuk mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja yang dimulai

dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Menurut Riani (2011 : 198) ada beberapa syarat untuk menentukan tolak ukur kinerja yang baik, antara lain :

- 1) Tolak ukur yang baik haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya yang artinya pengukuran harus dapat memenuhi dua komponen dasar yaitu stabilitas dan konsistensi.
- 2) Tolak ukur yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Tolak ukur yang baik harus sensitive terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.

Tolak ukur yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Ada dua jenis variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (*independent variable*), dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), dan variabel terikat (*dependent variable*), dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah melalui dokumentasi, dan kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik penentuan sampel yaitu seluruh karyawan di Jambuluk Oceano Seminyak Hotel yang berjumlah 94 orang. Untuk mengolah dan menganalisis data digunakan

software SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 23.0 for Windows, dengan teknik analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas data, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, analisis T-test (Uji t) serta analisis determinasi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada Jambuluk Oceano Seminyak Hotel sebanyak 94 responden dapat diketahui beberapa karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Responden yang bekerja pada Jambuluk Oceano Seminyak Hotel yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 49 orang atau 52.1 %. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 45 orang atau sebesar 47.9 %. Jika ditinjau dari usia, usia karyawan pada Jambuluk Oceano Seminyak Hotel yang berusia 20-29 tahun yaitu sebanyak 49 orang atau 52,1 %, usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 21,3 % dan usia 40-49 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 26,6 %. dilihat dari tingkat pendidikan yang merupakan karyawan pada Jambuluk Oceano Seminyak Hotel menyelesaikan pendidikan SMA/K yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 44,7%. Karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 38 orang atau sebesar 40,4% dan sisanya yang berpendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 14,9% . Sedangkan jika ditinjau dari masa kerja bahwa sebagian besar karyawan sudah bekerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 51 orang atau sebesar 54,3%. Sedangkan yang bekerja

selama 6 – 10 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 27,7%. Sisanya yang bekerja 11 - 15 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 18.1%.

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *correct item total correlation* lebih dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid. Berdasarkan hasil perhitungan dari setiap variabel nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel. Hasil uji normalitas data didapatkan nilai probabilitas signifikansi atau koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Dan untuk hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari variabel motivasi dan disiplin kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolonieritas. Dan nilai uji heteroskedastisitas diperoleh penyebaran titik-titik pada *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah titik nol sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Untuk hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh hasil yaitu diketahui nilai konstanta sebesar 4,510 mengandung arti jika variabel Motivasi dan Disiplin Kerja 0 (nol), maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 4,510. $\beta_1 = 0,246$; berarti, variabel Motivasi memiliki

hubungan positif pada Kinerja Karyawan. Artinya, jika variabel Motivasi (X1) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,246. $\beta_2 = 0,285$; berarti variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan positif pada kinerja. Artinya, jika variabel Disiplin (X2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,285.

Untuk hasil pengujian pengaruh pada masing-masing variabel independen pada variabel dependen dalam penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut yaitu penilaian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H_1 diterima. Hal ini berarti motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Selanjutnya untuk hasil pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil tingkat signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H_2 diterima. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* memperlihatkan bahwa besarnya nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,436 ini berarti pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan hanya 43,6 % dan sisanya 56,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Jadi kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

1) Motivasi

Hasil uji hipotesis pengaruh motivasi (X1) pada kinerja karyawan (Y) pada Tabel 4.9 menunjukkan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Nilai

koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,246 menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi pada kinerja karyawan. Hasil ini menerima hipotesis H_1 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan baik.

2) Disiplin kerja

Hasil uji hipotesis disiplin kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) pada Tabel 4.9 menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,285 menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja pada kinerja karyawan. Hasil ini menerima hipotesis H_2 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan Jambuluk Oceano Seminyak Hotel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, jika dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Jambuluk Oceano Seminyak Hotel.

3) Besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja

Besarnya nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,436 ini berarti pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan hanya 43,6 % dan sisanya 56,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar dari penelitian ini.

Pada analisis uji t dalam penelitian ini. Pada table 4.9 menunjukkan nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,246 dan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,285. Ini berarti variabel

yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel.
- 2) Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel.
- 3) Besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel adalah 0,436 atau sebesar 43,6 % dan sisanya 56,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- 4) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Saran

- 1) Penelitian ini menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih kecil dari pada disiplin kerja, maka pada penelitian selanjutnya untuk lebih menggali motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan..
- 2) Penelitian ini menggunakan sampel, sehingga informasi yang dibutuhkan sulit untuk di generalisasi. Pada penelitian selanjutnya di harapkan menggunakan seluruh karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung.PT. Refika Aditama.
- Achmad, Gani. 2009. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar*. *Jurnal Aplikasi Manajemen* : 7(1):h:220-228
- Algifari. 2000. *Analisis Statistik Untuk Bisnis dengan Regresi, Korelasi, dan Non Parametrik*. Edisi Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Basri, Rivai. (2005). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djarwanto dan Subagyo Pangestu. 2000. *Statistik Induktif*. Edisi Keempat. Cetakan
- Flippo, Edwin B. (2011), *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Fraenkel, J.R dan Wellen, N.E. 2008. *How to Design and Evaluate research in Education*. New York: McGraw-Hill.

- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Harsuko, Riniwati. 2011. *“Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”*. Malang. UB Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad, Husnan, 2002, *Manajemen Personalialia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFY), Yogyakarta.
- Kelima. Yogyakarta: BPFY. Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Laksmi Riani, A. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan Suad. 2004. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Kesebelas. BPFY. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, *“Perilaku Organisasi”*, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, *“Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”*, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Sanjiwani, I Made Amerthadi, dan Suana, I Wayan. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali*. *Jurnal: Unud*, vol.5, No.2.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudharsana, I Putu Edi. 2013. *Hubungan Motivasi External Terhadap Kinerja Karyawan di Villa Mahapala. Sanur-Bali*. *Skripsi*:Universitas Dhyana Pura.
- Sudarsana, I Putu. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin*

*Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Metis Restaurant.
Skripsi: Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Triatma Mulya.*

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen
Sumber Daya Manusia.*
Kencana: Jakarta

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian
Bisnis,* Penerbit
Alfabeta: Bandung

Tohardi, Ahmad (2002), *Pemahaman
Praktis Manajemen Sumber
Daya Manusia,* Universitas
Tanjung Pura, Mandar Maju,
Bandung

Wela Antayenia. 2014. *Pengaruh
Komunikasi Organisasi
Disiplin Kerja Karyawan
Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Enggal Mumbul,* Kudus:
Skripsi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta