

*Submitted 30 Mei 2022*  
*Accepted 30 Juni 2022*

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SAVAYA BALI**

### ***EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SAVAYA BALI***

**I Gede Oki Satria Wirawan**

Program Studi Diploma IV Manajemen Perhotelan

Institut Pariwisata Dan Bisnis Internasional

*okisatria14@gmail.com*

#### **ABSTRAK**

Analisis yang dilakukan bermaksud memberi informasi dampak disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Savaya Bali. Sampel dari analisis ialah karyawan di Savaya Bali. Pengumpulan sampel menggunakan sampel *Non Probability* dan jumlah responden penelitian ini 60 karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, kemudian dilakukan metode kuantitatif, sebagai berikut; uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear, uji hipotesis melalui uji F dan uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hitungan analisis memastikan disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh tepat dan relevan atas kinerja karyawan. Disiplin bernilai baik dan relevan dengan parsial pada kinerja karyawan. Motivasi berakibat baik dan relevan secara parsial pada performa pekerja. Hasil ini memberikan kinerja karyawan di Savaya Bali Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perlu memperhatikan disiplin dan motivasi untuk meningkatkan performa staff karena variabel tersebut terbukti berdampak pada kinerja karyawan.

***Kata Kunci : Disiplin , Motivasi , dan Kinerja.***

#### **ABSTRACT**

This analysis is intended provide information on impact of discipline and motivation of employee performance at Savaya Bali. The sample of the analysis is employees in Savaya Bali. The collection of samples using non-probability samples and the amount of respondents in this study was 60 employees. Information were

collected by a questionnaire, then quantitative methods were used, as follows; validity, reliability, classical assumptions, linear regression, hypothesis through F test and t test, and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). Results of the analysis ensure discipline and work motivation simultaneously have an appropriate and relevant effect on performance. Discipline has a good and partially relevant effect on employee performance Work motivation has a thoroughly and partially significant effect on performance These results provide employee performance at Savaya Bali This shows that management needs to pay attention discipline and work elements to increase motivation because these variables have been proven to have an impact on better performance.

*Keywords: Discipline, Motivation, and Performance.*

## PENDAHULUAN

Restoran adalah satu usaha dibidang jasa penyediaan makanan dan minuman yang tentunya memiliki persaingan yang sangat ketat di Bali. Hal ini karena Bali sebagai daerah pariwisata, memiliki banyak sekali restoran ataupun tempat makan sehingga menyebabkan persaingan yang cukup tinggi, oleh sebab itu memicu para penggelut bisnis bersaing untuk merebut perhatian konsumen melalui beraneka menu yang diminati konsumen di dukung dengan tempat, design, dan konsep yang berpotensi menarik minat konsumen. Dalam menjalankan restoran dibutuhkan sumber daya manusia atau karyawan di dalamnya yang berfungsi merancang design, konsep maupun melakukan service kepada tamu. Dalam suatu perusahaan karyawan merupakan aset utama, karyawan ialah salah satu faktor produksi, maka dari itu wajib dipekerjakan secara maksimal dan produktif.

Manajemen sumber daya manusia ialah area yang dengan eksklusif berkaitan dengan interaksi dan fungsi pada suatu perusahaan atau kelompok. Pengelolaan sumber daya manusia mengatur tenaga kerja perusahaan agar dapat mencapai tujuannya dan kepuasan kerja karyawan. Agar dapat menjalankan misi dan kegunaannya dengan sebaik mungkin, talenta mereka harus bekerja dengan baik untuk mencapai hasil kerja optimal bagi perusahaan.

Disiplin kerja adalah penunjang yang berdampak pada performa staff. Kurangnya disiplin, seluruh aktivitas yang dikerjakan maka membuahkan kinerja kurang memadai dan tidak akan seperti ekspektasi yang diinginkan. Hal ini dapat gagal mencapai tujuan dan sasaran perusahaan dan dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan. Disiplin adalah sesuatu yang harus diajarkan kepada semua karyawan. Disiplin adalah kunci untuk mencapai keberhasilan perusahaan, staff dan lingkungan. Disiplin sesungguhnya adalah karyawan sadar bahwa mereka

melakukan seluruh tugas sebaik mungkin dan mau melakukannya (Hasibuan, 2015: 198).

Motivasi kerja sangat penting karena staff yang memiliki motivasi kerja dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan lebih antusias dan meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah keinginan individu atau individu untuk didorong, didorong, dimotivasi, dan dilakukan dengan integritas, kegembiraan, dan integritas, dan bahwa hasil kegiatan yang mereka lakukan mengarah pada hasil yang berkualitas (Afandi, 2018). Motivasi melambangkan variabel yang dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja staff, sehingga perusahaan perlu memahami perilaku individu tertentu dan mendorong mereka untuk bekerja sesuai keinginannya. Secara umum, motivasi adalah proses untuk membuat seseorang bertindak dengan cara tertentu.

Kinerja adalah proses melakukan suatu tugas, mulai dari yang dieksekusi hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut. Kinerja dapat ditemukan berkaitan dengan hasil kerja individu pada suatu perusahaan atau organisasi terkait dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu karyawan dalam melakukan pekerjaannya Wibowo (2013:7).

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan merupakan bidang kajian yang banyak dibahas sehingga mendorong minat peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada penelitian ini. Menurut survei yang diteliti Saputra (2017), motivasi dan disiplin berdampak pada kinerja karyawan. Di sisi lain, menurut survei Sitio (2019), motivasi dan disiplin tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut perbedaan dari berbagai pandangan penelitian terdahulu, maka pada penelitian yang saya lakukan memfokuskan pada variabel yang menjadi perhitungan untuk meningkatnya kinerja karyawan disebuah perusahaan atau organisasi, dimana setiap organisasi akan memberikan pelimpahan wewenang yang diharapkan akan mampu meraih tujuannya dengan memanfaatkan seluruh SDM pada perusahaan. Mengenai keberhasilan sebuah industri dapat dilihat dari kinerja staff pada industri tersebut, termasuk tingkat manajer dan karyawannya.

Sedangkan dalam penerapannya yang dilakukan di Savaya Bali masih belum maksimal terlaksana karena kurangnya sikap ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban pada peraturan organisasi serta tidak berkomitmen dengan apa yang dikerjakan, seperti: karyawan yang datang terlambat tidak sesuai jadwal yang ditentukan, tidak mengikuti aturan berpakaian yang telah ditentukan. Sehingga belum adanya keteraturan dalam menjalankan setiap wewenang yang diberikan. Karena menurut Sutrisno (2015) yang mengungkapkan disiplin kerja ialah salah satu cara dalam mematuhi keteraturan. Sehingga seharusnya lebih menekankan para karyawan di Savaya Bali untuk mempunyai komitmen memelihara keteraturan, hal ini juga berguna mengatur efektifitas, memperbaiki atau membenahi perilaku tiap staff pada lingkungan kerja sendiri ataupun

kelompoknya. Sehingga dengan disiplin kerja paling menunjang jalannya segala kegiatan perusahaan atau organisasi untuk dapat memperoleh secara penuh.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di Savaya Bali ini berlokasi di daerah Pecatu, Kabupaten Badung, tempat dimana wisatawan domestik ataupun mancanegara terpusat. Tepatnya di Jl. BelimbingSari, Br.Tambiyak, Pecatu, Badung, Bali 80364.

Brand Savaya Bali terbentuk pada tahun 2020 yang tercipta dari perubahan nama Omnia Bali yang diluncurkan pada tahun 2018. Omnia Bali didirikan melalui sebuah jaringan yang bersifat internasional, yaitu Hakkasan Group dan dipimpin Lamarachee. Dari segi arsitekturnya, Omnia Bali dirancang oleh arsitektur terkenal di dunia. Arsitek tersebut adalah WOHA Singapore dan New York's Rockwell. Uniknya lagi Shop Backers, Omnia Bali juga dikenal sebagai *day club* yang ada di tepi pantai pertama di dunia.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dan dalam penelitian yang saya lakukan menggunakan seluruh karyawan Savaya Bali dengan jumlah 60 karyawan yang aktif bekerja.

Penelitian ini memakai data kuantitatif & kualitatif dan informasi yang digunakan adalah informasi primer dan sekunder. Cara penyatuan informasi menggunakan kuesioner adapun disebar pada seluruh karyawan dan juga data absensi karyawan Savaya Bali. Metode pengujian yang dilakukan pada analisis ini ialah uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik regresi, pengujian instrumen, regresi linear, uji F & uji t.

## PEMBAHASAN

Penelitian tersebut mengkaji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan Savaya Bali. Responden penelitian berjumlah 60 dengan kuesioner sebagai cara pengambilan data.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Savaya Bali.

Dari jawaban pertanyaan yang diberikan untuk karyawan Savaya

Bali dan dari hasil uji regresi linier berganda bisa disimpulkan maka variabel Disiplin Kerja sejumlah 0,357 menyatakan tiap-tiap kenaikan Disiplin Kerja sejumlah 1 satuan, akan ada peningkatan Kinerja Karyawan sejumlah 0,357. Sehingga arah pengaruh Disiplin Kerja (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) ialah positif. Selain itu, hal tersebut disimpulkan dari hasil t hitung dan signifikansi yang diciptakan. t hitung 2,299 dan signifikansi 0,025. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja berdampak relevan pada variabel Kinerja.

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Savaya Bali.

Hasil pandangan dari jawaban kuesioner karyawan Savaya Bali dan perolehan analisis regresi linier berganda diketahui variabel Motivasi kerja sejumlah 0,856 menyatakan tiap peningkatan Motivasi kerja sejumlah 1 satuan, akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sejumlah 0,856. Sehingga pengaruh variabel Motivasi (X2) pada Kinerja (Y) tepat. Selain itu, hal ini dapat disimpulkan melalui nilai t hitung dan skor signifikansi yang dihasilkan. Nilai t hitung sejumlah 7,852 serta tingkat signifikansi sejumlah 0,000. Hal tersebut menyatakan faktor Motivasi kerja berdampak relevan pada variabel Kinerja.

#### Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Savaya Bali.

Dari jawaban pertanyaan yang diberikan untuk karyawan Savaya Bali dan berdasarkan dari perolehan analisis uji F pada table Anova dari nilai F hitung = 45.423 sig 0,000 < 0,05. Penelitian jelas terbukti Disiplin dan Motivasi berdampak dengan bersama - sama (simultan) signifikan pada Kinerja Karyawan. Sisi lain juga ditunjukkan dari hasil Uji Determinasi atau R<sup>2</sup> pada Model Summary dengan kontribusi yang di berikan sebesar 61,40%, ini berarti secara simultan Disiplin(X1) dan Motivasi(X2) mempengaruhi Kinerja(Y). Maka penelitian hipotesis teruji. Selanjutnya, bisa diputuskan, disiplin dan motivasi berakibat signifikan pada kinerja karyawan.

### SIMPULAN

Dari rumusan masalah diajukan peneliti, olah data dan keterangan yang sudah dilakukan, bahwa diperoleh simpulan yakni.

Disiplin Kerja memberikan dominasi positif dan relevan pada kinerja staff di Savaya Bali. Ini membuktikan Disiplin Kerja berdampak pada perusahaan untuk mengoptimalkan Kinerja Karyawan. Ini membuktikan disiplin kerja diperlukan oleh perusahaan agar

meningkatkan kualitas performa karyawannya.

Motivasi Kerja memberikan pengaruh baik dan relevan pada kinerja staff di Savaya Bali. Ini membuktikan pemberian motivasi kerja dari perusahaan untuk karyawan sangat berdampak terhadap kinerja karyawannya.

Disiplin dan Motivasi berpengaruh bersamaan pada performa staff Savaya Bali. Membuktikan kedua faktor yang dianalisis, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sangat mempengaruhi Kinerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Saputra, Ade. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Royal Hotel N'Launge Jember*. Skripsi Sarjana Jurusan Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, Jember.
- Sitio, Vera Sylvia Saragi. 2019. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian pada Jasa Pengiriman PT. TIKI*. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. Vol. 9 No. 1.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press. Kurniadi, F. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*. Universitas Widyatama, Bandung