

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL AL-MADINAH PARIAMAN

Oleh

Wahyu Hidayat¹; Dahliana Kamener²

Prodi Manajemen, Jurusan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta Padang

E-Mail: wahyu.hidayat.wh799@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Menurut Simamora (2002:21) 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 kebae ngkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut [1].

Menjalankan perusahaan perhotelan dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama dibidang SDM. Salah satu perusahaan yang berbentuk hotel adalah Hotel Al- Madinah Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016 dengan lokasi strategis yaitu di jalan By Pass Pariaman dimana menjadi lokasi yang tepat untuk singgah dan bermalam. Hotel Al-Madinah memiliki kamar dengan jumlah 46 kamar dan karyawan dengan jumlah 43 orang. Hotel Al-Madinah Pariaman dengan konsep islami yang dipadukan dengan klasik ini membagi kelas kamarnya dalam 3 kelas yaitu Superior, Exclusive, dan Deluxe. Karyawan pada hotel ini juga terbagi dalam beberapa departemen yaitu *housekeeping department*, *food and beverage*, dan *front office department*.

Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada HRD Hotel Al-madinah diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan Al-madinah pada dua bulan terakhir di akhir tahun 2019 yaitu pada bulan Oktober dan November. Menurut [2] kinerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan dari bulan Oktober hingga bulan November yang dibuktikan dengan tingkat komplain konsumen kepada Hotel yang tinggi pada bulan Oktober dan meningkat hingga ke bulan November. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

B. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan Hotel Al-Madinah, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria pengambilan sampel. Pada penelitian ini digunakan dua kaegori yaitu variabel dependen yaitu kinerja karyawan sedangkan yang menjadi variabel independen adalah disiplin dan motivasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dan pengujian t-statistik [3], Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Pengujian t-Statistik

Keterangan	Sig	Cut Off	Kesimpulan
Disiplin	0.000	0.05	Ditolak
Motivasi	0.000	0.05	Diterima
R ²	0.762		
F-sig	0.000		

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.762. Nilai koefisien tersebut menunjukkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja hanya mampu mempengaruhi perubahan kinerja karyawan di Hotel Al Madinah Kota Pariaman sebesar 76.20% sedangkan sisanya sebesar 23.80% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan di dalam model penelitian saat ini

Sesuai dengan hasil pengujian F-statistik diperoleh nilai sig sebesar 0.000. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 0.05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai sig 0.000 jauh berada dibawah tingkat kepercayaan 0.05. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Al Madinah Kota Pariaman.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan uji t-statistik dengan menggunakan variabel disiplin kerja diperoleh nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Al Madinah Kota Pariaman, Pada pengujian t-statistik dengan menggunakan variabel motivasi kerja diperoleh nilai sig sebesar 0.000. Proses pengolahan dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 0.05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai sig 0.000 jauh dibawah tingkat kepercayaan 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Al Madinah Kota Pariaman.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Al Madinah Kota Pariaman, sedangkan pengujian hipotesis kedua ditemukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Al Madinah Kota Pariaman.

Dari hasil pengujian hipotesis diharapkan bagi Instansi, diharapkan agar dapat mendorong motivasi karyawan upaya tersebut dilakukan dengan memberikan porsi tanggung jawab yang adil kepada setiap pegawai, serta memberikan jaminan kepada mereka bahwa setiap prestasi yang diraih akan mendapatkan penghargaan dan pengakuan prestasi yang meningkatkan citra diri masing masing pegawai. Melalui peningkatan motivasi kerja yang dimiliki masing masing pegawai diharapkan dapat memperkuat komitmen mereka kepada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. Luthans, *Organizational Behavior: Organizational Contexts*, 13th ed. Irwin: McGraw-Hill, 2017.
- [2] S P. Robbins. & T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 15e ed. Irwin: McGraw-Hill, 2016.
- [3] U. Sekaran, *Research Methods for Business A Skill Building Approach*, 14th ed. New York: John Wiew & Sons Inc, 2017.