



HUBUNGAN DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

The Relationship of The Discipline And Motivation On Performance Employees

Yosephin Intan Magani
yosephinintanmagani@gmail.com

Suzanna Josephine L. Tobing
tobing_josephine@yahoo.com

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

A company certainly has a goal to develop its business, one of them by having a professional human resources and competent in the field. To achieve the company's goals, one of the things employee must do is apply the rules and regulations. In addition to building discipline, the role of a leader is also very important to give confidence to employees in carrying out their duties and pay attention to employees who complete the work exceeds the established standards. The quality of the work becomes an evaluation for the leaders and employees in the division. Discipline and motivation are closely related to employee performance for the progress of a company.

Keywords : Company, Human Resources, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor terpenting pada sebuah perusahaan baik perorangan maupun kelompok dalam menjalankan setiap kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Mempunyai pekerja yang profesional dan ahli dalam bidangnya akan memudahkan perusahaan dalam pencapaian target. Tingkat kompetensi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan kegiatan perusahaan salah satunya dengan memperhatikan sumber daya manusia.

Disiplin sebagai sikap yang taat terhadap sesuatu aturan yang menjadi kesepakatan atau telah menjadi ketentuan, semua karyawan mempunyai kewajiban untuk mentaati peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam kutipan Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami (Afianto, 2017) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah “sebuah sikap yang harus di patuhi oleh seseorang yang bekerja untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku pada perusahaan”. Motivasi dalam bekerja juga diperlukan bagi karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. (Askolani & Ressi J Machdalena, n.d.) Menurut Robbins dan Judge dalam kutipan Askolani dan Ressi J Machdalena, motivasi adalah proses untuk mencapai tujuan, dimana individu harus mengetahui bagaimana proses intensitas, arah dan ketekunan yang akan mereka lakukan. Sedangkan menurut Kreittner dan Kinicki dalam Sufriadi Simanjuntak (Sufriadi Simanjuntak, 2016) motivasi adalah metode psikologis yang membangunkan dan mengacukan karakter pada penerimaan tujuan.

Dengan adanya motivasi pada seseorang, membuat dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan target yang ditentukan dan mengharapkan hasil yang memuaskan. Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh dari pegawai agar mencapai pada tujuan yang diharapkan. Menurut Moeheriono dalam kutipan Monica Sri Christine Sebayang (Monica Sri Christine Sebayang, 2016) kinerja adalah uraian mengenai tahap penerapan rencana kegiatan atau kebijaksanaan untuk melaksanakan tujuan, visi dan misi kegiatan diwujudkan melalui perancangan suatu organisasi.

Menurut Simamora dalam kutipan Frans David Pandapotan (Frans David Pandapotan, 2016) kinerja adalah jenjang dimana para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan dengan aturan yang berlaku pada bidangnya. Menurut Musnaf dalam kutipan Fuad Nazar, Endang dan Muhammad Faisal (Nazar, 2014) kinerja adalah hasil dari kinerja dan keinginan serta menggambarkan seseorang membutuhkan usaha yang sedikit untuk mencapai kinerja yang tinggi bila orang tersebut mampu untuk melakukannya. Kinerja yang dilakukan dengan optimal adalah kinerja yang dilakukan sesuai dengan standar perusahaan dan mendukung pada tercapainya hasil yang diinginkan perusahaan. Kinerja dinyatakan sukses apabila tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik.

Classic Hotel adalah hotel yang berada di Jakarta bergerak pada bidang jasa perhotelan dan berbasis bintang empat. Salah satu faktor yang dapat membuat Classic Hotel tetap eksis adalah mempunyai sumber daya manusia yang handal dan terlatih. Selain dibekali dengan pendidikan yang baik mengenai perhotelan, karyawan Classic Hotel juga mengikuti *training* yang diberikan dari perusahaan ataupun training dari kepariwisataan. Classic Hotel mempunyai jumlah karyawan sebanyak 152 karyawan dan mempunyai 8 departemen serta mempunyai divisi-divisi didalam departemen tersebut dengan fungsi yang berbeda. Masing-masing departemen dipimpin seorang manager yang mempunyai cara tersendiri untuk menegakan nilai-nilai kedisiplinan yang sudah dibuat peraturannya oleh perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin karyawan Classic Hotel diwujudkan salah satunya dengan disiplin waktu. Karyawan yang tidak menjalankan peraturan akan dikenakan sanksi dari perusahaan. Motivasi dan disiplin kerja yang dibangun oleh perusahaan kepada pekerja akan mempengaruhi ketekunan karyawan dalam bekerja.

2. Kerangka Teoritis

Setiap perusahaan memiliki target yang akan dicapai dengan hasil sebaik-baiknya. Penerapan disiplin adalah salah satu cara agar pegawai bekerja dengan menjalankan peraturan yang berlaku pada perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kerelaan melaksanakan peraturan yang ada. Kesadaran dan kerelaan muncul karena pegawai memiliki hasrat yang kuat dalam melaksanakan norma dan etika sehingga mereka dapat mengendalikan perilakunya dan menjunjung tinggi nilai ketaatan. Pegawai yang disiplin akan memberikan semangat dan arahan pada pegawai lain supaya bersikap dan berperilaku sesuai yang diinginkan perusahaan sehingga tercipta prestasi yang maksimal dalam bekerja. Bila karyawan menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan dengan SOP yang berlaku, kecil kemungkinan terjadinya suatu masalah dalam pekerjaan tersebut. Karyawan berkewajiban menjalankan aturan-aturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan siap dikenakan sanksi apabila karyawan melanggar aturan tersebut.

Seorang pemimpin atau atasan mempunyai tugas untuk menerapkan kedisiplinan pada setiap pegawai. Selain kedisiplinan, pemimpin juga harus tahu bagaimana mengarahkan atau mendorong pegawainya untuk berperilaku sesuai dengan ketetapan yang ada. Dorongan dan motivasi tersebut akan membuat pegawai bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dan pada akhirnya pegawai dapat menunjukkan hasil kerja yang baik. Melalui motivasi, pegawai akan lebih semangat dan mempunyai target kerja yang ingin di capai.

Peran seorang pimpinan dalam menerapkan kedisiplinan dan memberikan motivasi pada pegawainya dapat dinilai dari hasil kerja pegawai. Kinerja yang baik akan ditunjukkan ketika pegawai menjalankan tugas tanpa beban dan bertanggung jawab. Ketika pegawai menjalankan aturan perusahaan dan memberikan hasil yang memuaskan dalam pekerjaannya, pegawai termotivasi untuk berkembang dan mendapatkan sebuah apresiasi yang baik dari pimpinannya. Pemimpin sebaiknya membuat penilaian kinerja, kemudian mengevaluasinya kepada para pegawai sehingga pegawai dapat memperbaiki apa yang masih kurang dalam pekerjaannya.

3. Metodologi Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner pada objek penelitian yaitu Classic Hotel Jakarta sebanyak 60 responden. Data dianalisis menggunakan analisis *Pearson Product Moment* dan *Rank Spearman*.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Korelasi Rank Spearman

Pengujian pada penelitian menggunakan analisis korelasi Rank Spearman dihitung menggunakan SPSS Versi 24 yang bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin dan motivasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Classic Hotel Jakarta.

Hasil pengujian korelasi Rank Spearman antara disiplin (X1), motivasi (X2), dengan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel berikut ini ditunjukkan pada Tabel dibawah ini:

HASIL PENGUJIAN KORELASI RANK SPERMAN

Correlations			DISIPLI N	MOTIV ASI	KINERJ A
Spearman 's rho	DISIPLI N	Correlation Coefficient	1,000	,845**	,858**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	60	60	60
	MOTIVA SI	Correlation Coefficient	,845**	1,000	,848**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	60	60	60
	KINERJ A	Correlation Coefficient	,858**	,848**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Hubungan disiplin terhadap kinerja karyawan

Analisis korelasi rank spearman digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan disiplin terhadap kinerja karyawan di Classic Hotel Jakarta. Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien korelasi Rank Spearman variabel disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar ,858. Nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi disiplin terhadap insentif bersifat sangat kuat.

b. Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan

Analisis korelasi rank spearman digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan di Classic Hotel Jakarta. Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien korelasi Rank Spearman variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar ,848. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan bersifat sangat kuat.

Uji F (F-test)**HASIL UJI F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1002,024	2	501,012	112,894	,000 ^b
	Residual	252,960	57	4,438		
	Total	1254,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Motivasi,

Untuk mengetahui signifikan tidaknya hubungan disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Classic Hotel Jakarta, dengan menggunakan uji F yang hasilnya ditunjukkan pada Tabel diatas:

Dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 112,894 dengan nilai signifikan (Sig) 0,000 ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel disiplin dan motivasi berhubungan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Classic Hotel Jakarta.

Uji t (t-test)

Untuk mengetahui signifikan tidaknya hubungan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Classic Hotel Jakarta, dengan menggunakan uji t yang telah dihitung menggunakan SPSS Versi 24 dan hasilnya ditunjukkan pada tabel dibawah.

HASIL UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,880	1,159		,759	,451
	Disiplin	,640	,133	,569	4,806	,000
	Motivasi	,175	,058	,355	2,996	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

1) Hubungan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} sebesar 4,806 dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000. Diketahui pada pengujian dua arah, taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) 60, dan derajat bebas (df) $n-2 = 58$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,000. Oleh karena nilai t_{hitung} (4,806) > t_{tabel} (2,000) dan nilai signifikan (0,000) < (0,05), maka berarti hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat hubungan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan di Classic

Hotel Jakarta. Sedangkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien regresi variabel disiplin yaitu semakin baik disiplin akan memberikan peningkatan kinerja pada karyawan. Sebaliknya semakin menurun disiplin akan berakibat menurunnya kinerja karyawan.

2) Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} sebesar 2,996 dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,004. Diketahui pada pengujian dua arah, taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) 60, dan derajat bebas (df) $n-2 = 58$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,000. Oleh karena nilai $t_{hitung} (2,996) > t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikan $(0,004) < (0,05)$, maka berarti hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Classic Hotel Jakarta. Sedangkan persamaan pada regresi terlihat bahwa koefisien regresi variabel motivasi yaitu semakin baik motivasi yang dimiliki pada setiap karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya semakin menurun disiplin akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan

5. Kesimpulan

Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Classic Hotel Jakarta yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (4,806) > t_{tabel} (2,000)$.
2. Terdapat hubungan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Classic Hotel Jakarta yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2,996) > t_{tabel} (2,000)$
3. Secara simultan, terdapat hubungan signifikan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Classic Hotel Jakarta, yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (112,894) > F_{tabel} (3,16)$

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka dapat disajikan implikasi sebagai berikut :

1. Pada hasil penelitian terdapat hubungan disiplin terhadap kinerja karyawan Classic Hotel Jakarta. Hal ini mempunyai implikasi bahwa hasil kinerja karyawan Classic Hotel Jakarta salah satunya dengan meningkatkan kedisiplinan terhadap seluruh karyawan dengan cara menegakan peraturan yang berlaku.
2. Dalam penelitian, disiplin dapat juga tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan apabila sebagian daripada karyawan Classic Hotel Jakarta tidak taat pada peraturan yang berlaku. Karyawan yang tidak menaati peraturan akan menerima peringatan dari atasan, namun pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut tetap diselesaikan dengan baik walaupun hanya ada keterlambatan pada waktu penyelesaiannya.
3. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan adanya hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan Classic Hotel Jakarta. Hal ini mempunyai implikasi bahwa, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi yang tinggi dari atasan. Meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memberikan penghargaan seperti pemberian bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Penghargaan tersebut akan membuat karyawan lain terpacu untuk meningkatkan kinerja mereka dengan motivasi bahwa mereka akan mendapatkan bonus ketika pekerjaan melebihi standar.
4. Karyawan semakin termotivasi meningkatkan kinerjanya ketika atasan memberikan perhatian kecil seperti memberikan pujian bagi karyawan yang bekerja dengan hasil baik dan mendengarkan pendapat yang disampaikan karyawan untuk kemajuan perusahaan.
5. Selain itu salah satu yang membuat karyawan termotivasi adalah, adanya promosi jabatan bagi karyawan dengan hasil kerja yang melebihi standar tanpa melihat dari segi lama bekerja di perusahaan maupun tingkat pendidikan karyawan. Hal tersebut, dapat membuat karyawan percaya diri untuk meningkatkan kinerja agar mendapatkan promosi jabatan karena melihat peluang yang diberikan oleh atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D. (2017). KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT . Victory International Futures Kota Malang), 50(6), 58–67.
- Askolani & Ressi J Machdalena. (n.d.). Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pt. inti (persero) bandung, 31–44.
- Frans David Pandapotan. (2016). Management Journal. *Frans David Pandapotan*, 105–119.
- Monica Sri Christine Sebayang, 2016. (2016). Management Journal. *Monica Sri Christine Sebayang*, :1(S) No.1(1), 80–89.
- Nazar, F. (2014). KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT . BTPN Cabang Pakis Malang), 13(1), 1–9.
- Sufriadi Simajuntak, 2017. (2016). Management Journal. *Sufriadi Simajuntak*, 2 No.2(1), 63–70.