

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA**

***THE EFFECTS OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION TO
EMPLOYEES PERFORMANCE IN FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA***

Ratna Fitriani, Muhyadi

Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

Email: ratnafitriani85@gmail.com, muhyadi@uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (3) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini terdiri atas 50 karyawan Favehotel Malioboro Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Uji validitas butir instrumen menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Uji prasyarat analisis terdiri atas uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Analisis data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian terdiri atas analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 61,7% dengan nilai r^2 sebesar 0,617 dan Sig. sebesar $0,000 < 0,05$; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4% dengan nilai r^2 sebesar 0,544 dan Sig. sebesar $0,000 < 0,05$; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 71,6% dengan nilai R^2 sebesar 0,716 dan Sig. sebesar $0,000 < 0,05$; dan total sumbangan efektif sebesar 71,6%.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

Abstract

This research aims to determine: (1) the effects of work discipline to employees performance; (2) the effects of work motivation to employees performance; (3) the effects of work discipline and work motivation are toward employees performance in Favehotel Malioboro Yogyakarta. This research uses an ex-post facto with quantitative approach. The subjects of this research such us 50 employees of Favehotel Malioboro Yogyakarta. The data were collected by using questionnaire and documentation. In testing the validity of instrument grains uses Product Moment correlation technique and uses Alpha Cronbach to test the reliability. In testing prerequisite analysis test consists of normality test, linearity test, and multicollinearity test. Data analysis used to answer questions of research consisted of the regression analysis and multiple regression analysis. The results of this research showed that: (1) there are positive and significant effects of work discipline to employees performance of 61,7% with r^2 value of 0,617 and Sig. value of $0,000 < 0,05$; (2) there are positive and significant effects of work motivation to employees performance of 54,4% with r^2 value of 0,544 and Sig. value of $0,000 < 0,05$; (3) there are positive and significant effects of work discipline and work motivation to employees performance of 71,6% with r^2 value of 0,716 and Sig. value of $0,000 < 0,05$; and an effective contribution of 71,6%.

Keyword: work discipline, work motivation, employees performance

Pendahuluan

Tujuan utama organisasi bisnis atau perusahaan ialah untuk mendapatkan keuntungan (*profit oriented*). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi di perusahaan tersebut.

Perusahaan harus dapat mencapai produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan rendah maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan Koordinator *Human Resources Department* Favehotel Malioboro Yogyakarta bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta masih rendah. Karyawan sering melakukan pelanggaran aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan, misalnya tidak masuk kerja tanpa izin, tidak tepat waktu saat masuk kantor, meninggalkan kantor tanpa izin, dan menunda-nunda pekerjaan.

Tingkat ketidakhadiran karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta cukup tinggi. Tingginya ketidakhadiran menandakan bahwa karyawan tidak disiplin. Kondisi ini tentu saja akan mengurangi kualitas kerja karyawan dan berpengaruh pada kinerja pelayanan terhadap tamu hotel di Favehotel Malioboro Yogyakarta.

Suatu perusahaan yang memiliki kualitas, baik karyawan maupun sistem perusahaan tentunya tidak lepas dari sikap disiplin yang baik terhadap aturan yang dibuat dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila ada karyawan yang tidak disiplin dalam pekerjaannya akan mendapatkan suatu tindakan disiplin dari peringatan sampai dengan pemecatan. Tindakan tersebut dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan efek jera bagi karyawan untuk bisa bekerja sesuai dengan aturan perusahaan.

Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Kata disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu *discere* yang berarti belajar, kemudian timbul kata

disciplina yang berarti pengajaran atau pelatihan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, ketepatan masuk dan pulang bagikaryawan.

Davis (Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman, 2017: 107) menyatakan bahwa “*work discipline is the implementation of management to strengthen organizational guidelines. Discipline is the sixth operative function of the most important Human Resource Management because the better the discipline of the employee, the higher the work achievement that can be achieved. Without good employee discipline, it is difficult for a organization to achieve optimal result*”.

Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk menerapkan pedoman organisasi. Disiplin adalah fungsi keenam pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula penghargaan pekerjaan yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan perlu ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pekerjaan karyawan. Penilaian disiplin kerja bagi karyawan setiap perusahaan sangat dibutuhkan karena akan membantu manajer perusahaan untuk mengambil langkah dalam penilaian setiap karyawan. Berikut faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan saat penilaian disiplin kerja menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006: 101), yaitu: “1) Kualitas kedisiplinan kerja, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Kompensasi, 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal, 5) Konservasi”.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap taat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Hukuman diperlakukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan yang kurang disiplin supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Singodimejo (Edy Sutrisno, 2016) yaitu: “1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, 3) Ada tidaknya

aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin”.

Favehotel Malioboro merupakan hotel bintang 3 sehingga jumlah karyawan tidak sebanyak hotel bintang 4 atau 5. Manajemen hotel menuntut karyawan untuk memiliki banyak *skill* di berbagai bidang pekerjaan. Oleh sebab itu, setiap bulan selalu diadakan pelatihan. Setiap karyawan harus memenuhi 7 jam pelatihan dalam satu bulan, namun pelaksanaannya rata-rata karyawan hanya mencapai 4 jam pelatihan. Penyebab tidak tercapainya jam pelatihan adalah banyak karyawan yang tidak mengikuti, selain itu program pelatihan yang diadakan hampir sama setiap bulannya.

Peranan manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi sangat penting. Oleh karena itu, untuk menggerakkan agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi tersebut maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2016: 143) “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja individu, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk tercapainya tujuan perusahaan. Setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda sehingga pemimpin atau manajer harus pandai menganalisis konsep motivasi dengan situasi yang terjadi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Azeem Nahmood & Asif Mahmood (2010) mengemukakan bahwa “*motivation could be described as a driving force that makes people willingly want to put their best in what they do. The concept of*

motivation can never threaten people to work hard. Threats can create fears and resentment for the employees which are likely to be ineffective in the long run. Rather it is better that people should be motivated as it is believed that the driving force which result from motivation will compel people to put in their out willingness”.

Motivasi merupakan kekuatan sebagai pendorong untuk melakukan hal yang terbaik. Motivasi dilakukan bukan dengan tujuan mengancam seseorang untuk bekerja keras melainkan dipercaya sebagai kekuatan seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik sesuai dengan keinginan yang akan dicapai. Motivasi yang sifatnya mengancam tidak baik untuk karyawan dalam jangka panjang karena akan mengubah pola pikir karyawan itu sendiri. Akibatnya, karyawan akan melakukan hal yang tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Koordinator *Human Resources Department* Favehotel Malioboro Yogyakarta memberikan informasi bahwa pimpinan kurang memberikan motivasi kepada bawahan sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan. Motivasi menjadi penting dalam pencapaian kinerja. Rendahnya tingkat pengawasan dari pimpinan di tempat kerja membuat karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta merasa kurang diperhatikan dari pimpinan. Kondisi tersebut membuat karyawan kurang termotivasi untuk bersemangat dalam bekerja. Banyak diantara karyawan juga kurang ada motivasi dalam mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan.

Sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu untuk memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi. Salah satu teori motivasi yaitu teori hirarki kebutuhan manusia dari Maslow (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 95) sebagai berikut: “1) Kebutuhan fisiologikal, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan untuk merasa dimiliki, 4) Kebutuhan akan harga diri, 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri”.

Motivasi merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Seseorang bisa saja mengalami perubahan dalam hal potensi dan kapasitasnya ketika beraktivitas sehari-hari. Terkadang potensi dan kapasitas seseorang mengalami penurunan dan terkadang statis atau tetap.

Upaya pembinaan motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 150) terdapat dua jenis motivasi yaitu sebagai berikut: “motivasi positif, yaitu manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar dan motivasi negatif, yaitu manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman”.

Pemimpin yang baik mampu memberikan motivasi kepada bawahannya agar terangsang untuk semangat bekerja. Bagi karyawan yang mentalnya rendah, motivasi positif lebih disukai karena tidak ada tekanan dengan bayang-bayang hukuman dari pimpinan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut: “1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, 4) Peningkatan kedisiplinan karyawan, 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan, 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

Setiap 3 bulan sekali di Favehotel selalu diadakan evaluasi kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh hasil terbaik mendapatkan *reward* dari perusahaan, namun proses pemilihan karyawan terbaik ini kurang transparan. Sistem pemberian *reward* tersebut tidak memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan. Hanya karyawan tetap saja yang bisa mengikuti program tersebut.

Kinerja karyawan Favehotel Malioboro Yogyakarta selama 5 bulan terakhir mengalami penurunan. Kondisi ini ditandai

dengan penyelesaian tugas kerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Beberapa agenda yang sudah ditetapkan di Favehotel Malioboro Yogyakarta tidak terlaksana secara maksimal, akibat dari keadaan tersebut dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Hasil evaluasi 3 bulan menunjukkan kinerja karyawan masih kurang maksimal. Pelayanan di restoran masih berantakan, sering terjadi keluhan dari tamu hotel mengenai menu yang disajikan. Pelayanan *front office* yang menjadi gerbang utama wajah dari perusahaan sangat penting, namun masih terdapat kekurangan yaitu karyawan kurang komunikatif dalam menyampaikan informasi kepada tamu hotel.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pekerjaan yang baik tidak hanya dilihat dari waktu penyelesaian yang cepat, tetapi kualitas hasil kerja juga harus diutamakan. Karyawan yang kinerjanya baik akan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya sehingga mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan. Sesuai dengan pendapat dari Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Suatu perusahaan perlu mengadakan pengukuran kinerja karyawan untuk mengetahui sejauhmana pencapaian tujuan perusahaan dapat dilaksanakan. Manajer perusahaan harus memperlihatkan indikator dalam mengukur kinerja karyawan agar hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut Wirawan (2009: 80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: “1) Kuantitas hasil kerja, 2) Kualitas kerja, 3) Efisiensi, 4) Disiplin kerja, 5) Ketelitian, 6) Kepemimpinan, 7) Kejujuran, 8) Kreativitas”.

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2010: 20) adalah: “1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, 2) Faktor kepemimpinan,

meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang memberikan manajer dan *team leader*, 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi, 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal”.

Tujuan penelitian ini yaitu pertama, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. Kedua, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. Ketiga, mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2017 di Favehotel Malioboro Yogyakarta yang beralamat di Jalan I Dewa Nyoman Oka No. 30 Kotabaru Gondokusuman Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi pada 50 karyawan.

Uji coba instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan di Favehotel Kusumanegara Yogyakarta dengan 30 responden. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 1 dari 14 butir pernyataan variabel disiplin kerja, 3 dari 14 butir pernyataan variabel motivasi kerja tidak valid, sehingga dinyatakan gugur dan tidak diikutsertakan dalam kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Berdasarkan uji reliabilitas diperoleh hasil reliabilitas variabel kinerja karyawan sebesar 0,771, reliabilitas disiplin kerja sebesar 0,772, dan reliabilitas variabel motivasi kerja sebesar 0,756 sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel dengan tingkat interpretasi kuat. Teknik analisis data penelitian ini meliputi uji prasyarat analisis dan analisis data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

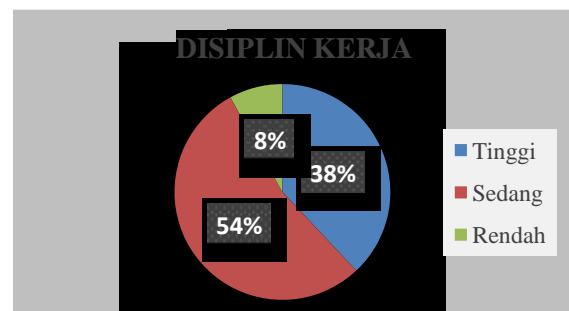
Disiplin Kerja

Data mengenai disiplin kerja diperoleh dari kuesioner yang terdiri atas 13 butir pertanyaan menggunakan skala *likert*, terdiri atas empat alternatif jawaban. Berdasarkan 13 butir pertanyaan yang ada dengan jumlah responden 50 karyawan, diperoleh data bahwa variabel disiplin kerja memperoleh skor tertinggi 45 dan skor terendah 25. Hasil analisis data menunjukkan *Mean* (M) sebesar 40,44; *Median* (Me) sebesar 39; *Modus* (Mo) sebesar 38; dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 5,22. Data distribusi frekuensi variabel disiplin kerja disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	25 – 27	4	8
2	28 – 30	1	2
3	31 – 33	2	4
4	34 – 36	10	20
5	37 – 39	18	36
6	40 – 42	5	10
7	43 – 45	10	20
Jumlah		50	100

Data variabel disiplin kerja kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan variabel yang ditampilkan dalam bentuk *pie chart* pada gambar 1.



Gambar 1. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Disiplin Kerja

Gambar 1 menunjukkan bahwa kecenderungan variabel disiplin kerja berada pada kategori sedang dengan persentase 54%.

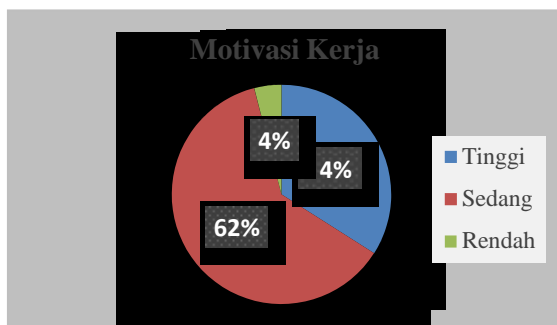
Motivasi Kerja

Data mengenai motivasi kerja diperoleh dari kuesioner yang terdiri atas 11 butir pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*, terdiri atas empat alternatif jawaban. Berdasarkan 11 butir pertanyaan yang ada dengan jumlah responden 50 karyawan, diperoleh data bahwa variabel motivasi kerja memperoleh skor tertinggi 39 dan skor terendah 21. Hasil analisis data menunjukkan *Mean* (M) sebesar 31,48; *Median* (Me) sebesar 32; *Modus* (Mo) sebesar 32; dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 4,04. Data distribusi frekuensi variabel motivasi kerja disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	21 – 23	3	6
2	24 – 26	3	6
3	27 – 29	11	22
4	30 – 32	16	32
5	33 – 35	9	18
6	36 – 38	7	14
7	39 – 41	1	2
Jumlah		50	100

Data variabel motivasi kerja kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan variabel yang ditampilkan dalam bentuk *pie chart* pada gambar 2.



Gambar 2. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja

Gambar 2 menunjukkan bahwa kecenderungan variabel motivasi kerja berada pada kategori sedang dengan persentase 62%.

Kinerja Karyawan

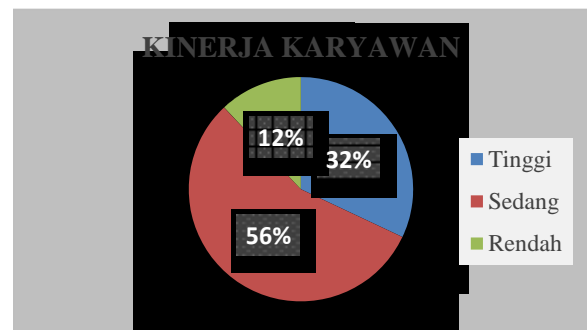
Data mengenai kinerja karyawan diperoleh dari kuesioner yang terdiri atas 15 butir pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*, terdiri atas empat alternatif jawaban. Berdasarkan 11 butir pertanyaan yang ada

dengan jumlah responden 50 karyawan, diperoleh data bahwa variabel kinerja karyawan memperoleh skor tertinggi 48 dan skor terendah 28. Hasil analisis data menunjukkan *Mean* (M) sebesar 40,22; *Median* (Me) sebesar 43; *Modus* (Mo) sebesar 45; dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 6,44. Data distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	28 – 30	8	16
2	31 – 33	1	2
3	34 – 36	6	12
4	37 – 39	3	6
5	40 – 42	8	16
6	43 – 45	15	30
7	46 - 48	9	18
Jumlah		50	100

Data variabel kinerja karyawan kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan variabel yang ditampilkan dalam bentuk *pie chart* pada gambar 3.



Gambar 3. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Kinerja Karyawan

Gambar 3 menunjukkan bahwa kecenderungan variabel kinerja karyawan berada pada kategori sedang dengan persentase 64%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi r_1 sebesar 0,785. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (r^2_1) yaitu sebesar 0,617 yang artinya disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,787 > 1,671$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki keberartian atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Sumbangan efektif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 39,63%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mengemukakan bahwa salah satu indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto Sastrohadwiryo, 2001: 291). Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan yang tinggi dengan bekerja lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi, diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi r_2 0,738. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (r^2_1) yaitu sebesar 0,544 yang artinya motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya dilakukan uji keberartian menggunakan uji t pada taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,568 > 1,671$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki keberartian atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Sumbangan efektif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 31,97%.

Hasil analisis tersebut sesuai dengan teori yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor personal/ individu. Faktor individu tersebut meliputi pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi kerja dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003: 95) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu tujuan motivasi yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Malayu S.P. Hasibuan, 2007: 146). produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan motivasi yang lainnya diantaranya untuk menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan sebagainya.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda diperoleh nilai korelasi $R_{(1,2)}$ sebesar 0,846. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi $R^2_{(1,2)}$ yaitu sebesar 0,716 yang artinya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 71,6%. Selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi menggunakan uji F pada taraf signifikansi 0,05 dan diperoleh dengan F_{el} sebesar 59,288. Jika dibandingkan dengan $F_{hi ng}$ sebesar 2,60 maka $F_{el} > F_{hi ng}$ yaitu $59,288 > 2,60$. Hal tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Besarnya sumbangan efektif disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 71,6% dan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisis tersebut diperkuat oleh teori yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi (Wirawan, 2009: 7-8). Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang timbul dari intern. Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja yang cukup baik, melainkan yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta sebesar 61,7%.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta sebesar 54,4%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta sebesar 71,6%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan disimpulkan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajer Favehotel Malioboro Yogyakarta
Manajer Favehotel Malioboro Yogyakarta sebaiknya memperhatikan tingkat pengawasan terhadap karyawan, memberikan keteladanan kepemimpinan terhadap karyawan. Upaya lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan mengadakan seminar tentang motivasi kerja, pemberian bonus kerja, atau penghargaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini hanya membahas dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengadakan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan, kreativitas, atau kualitas hasil kerja.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Azeem Mahmood & Asif Mahmood. (2010). *Effect of Work Motivation on Job Stisfaction in Mobile Telecommunication Service Organization of Pakistan*. International Jurnal of Business and Management, 11, 218.
- Budi Setiawan dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUD Dokter Kariadi*

Semarang. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol.2, 181-250.

Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Jakarta: Kencana

Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman. (2017). *The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path toward Employee Performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management, V.6, p. 106-113.*

Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Public*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFPE.

Malayu S.P. Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Profil Singkat

Ratna Fitriani, lahir pada tanggal 17 Maret 1994 di Cilacap, Jawa Tengah. Merupakan mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2012.

Prof. Dr. Muhyadi, merupakan dosen program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Lahir pada tanggal 30 Januari 1953. Menempuh pendidikan S1 bidang Administrasi di IKIP Yogyakarta lulus pada tahun 1978, S2 bidang Penelitian dan Evaluasi, serta S3 bidang Kependidikan di IKIP Jakarta lulus pada tahun 1987.