
PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL RURY

Author:

Ricca Hendarti₁

Affiliation:

Politeknik Unggulan Cipta
Mandiri₁

Corresponding email

riccahendarti@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 99-00-9999

Accepted: 99-00-9999

Published: 99-00-9999



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Latar belakang: Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Rury di Kota Medan

Metode penelitian: Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh sebesar 87,8%, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap. Hasil penelitian pada tingkat kepercayaan 95% dan *test of level* 5% menunjukkan motivasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Rury, teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 134,266 > nilai F_{tabel} 2,77 dan nilai sig 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian: Secara parsial motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Rury sedangkan disiplin tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Rury

Kesimpulan: Perusahaan dapat mempertahankan kinerja seluruh karyawan dengan cara memberikan motivasi melalui penghargaan baik material maupun pengembangan karir atas tercapainya kinerja maksimal dari karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Motivasi, Pelatihan.

Pendahuluan

Di era globalisasi seperti saat sekarang ini semua perusahaan jasa dituntut untuk terus mempersiapkan seluruh karyawan agar bisa bersaing dengan seluruh kompetitor yang bergerak di bidang yang sama. Salah satu industry yang bergerak di bidang jasa adalah industry perhotelan. Hotel Rury Medan adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa perhotelan yang harus selalu menjaga kedisiplinan, motivasi dan meningkatkan kinerja karyawannya tetapi Hotel Rury ini diindikasikan mengalami penurunan kinerja. Jika hal ini terus berlanjut maka sulit bagi hotel ini untuk menang dalam persaingan yang sangat ketat. Terjadinya penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhinya, yakni motivasi kerja karyawan Hotel Rury Medan yang menurun ditandai kurangnya tanggungjawab karyawan pada pekerjaannya karena pada saat jam kerja karyawan lebih banyak duduk bersantai di tempat-tempat yang tidak terlihat pimpinan dan karyawan juga sering meminta pergantian *shift* kerja secara dadakan. Selain itu banyak karyawan yang tidak memiliki kemajuan dalam berinisiatif sehingga ketika karyawan mengalami kendala dalam tugasnya harus selalu bertanya kepada atasan walaupun itu hal-hal kecil.

Lalu tidak ada perkembangan keterampilan karyawan walaupun perusahaan telah beberapa kali memberikan pelatihan kepada karyawan, tidak adanya perkembangan yang lebih baik terutama pada penggunaan komputer yang menggunakan aplikasi-aplikasi perhotelan begitu juga pada kemampuan karyawan dalam pelayanan prima khususnya dalam menangani keluhan tamu yang menginap.

Faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan, disiplin kerja karyawan juga mengalami penurunan. Hal ini dilihat dari tidak patuhnya karyawan terhadap aturan yang ditentukan perusahaan seperti kelengkapan pakaian seragam, penggunaan tanda pengenal yang tidak ditempatkan sesuai standar yang ditentukan bahkan ada karyawan yang lupa menggunakan tanda pengenal. Selanjutnya banyak juga karyawan yang tidak patuh terhadap waktu kerja perusahaan dan hal ini dapat dilihat dari seringnya karyawan terlambat datang ke kantor,

Studi Literatur

Menurut Mangkunegara (dalam Bagia, 2015:146) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Seymour (dalam Priyono, 2016:185) kinerja merupakan “Tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur” serta menurut As’ad (dalam Priyono, 2016:186) kinerja adalah sebagai “Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau *“successful role achievement”* dimana seseorang memperolehnya dari perbuatannya sendiri”.

Menurut Sukanto (dalam Arifin dan Khalikussabir, 2017:66) Motivasi yakni keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut Wahjosumidjo (dalam Arifin dan Khalikussabir, 2017:66) motivasi diartikan sebagai “Suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang dan proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik dan ekstrinsik”.

Menurut Mangkunegara (2013:44) pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Hasibuan (2014:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut Manullang (2014:20) penelitian kausal (hubungan sebab-akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Lokasi penelitian ini di Hotel Rury Medan dan waktu penelitian di mulai dari Januari 2024 sampai dengan April 2024.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Teknik membagikan kuesioner dan observasi. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Rumus persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Keterangan :

Y = Kinerja (*Devendent Variable*)

X₁ = motivasi (*Indevendent Variable*)

X₂= Pelatihan (*Indevendent Variable*)

X₃= Disiplin kerja (*Indevendent Variable*)

a, b₁, b₂,b₃ = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regrestion*)

a = Nilai Y apabila X₁ =X₂ =X₃= 0

ε (epsilon)= Komponen kesalahan random

Hasil

Hasil pengujian dapat dilihat pada table di bawah ini:

Table 1. Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.598	2.287		-.261	.795
	Motivasi.kerja	.302	.079	.358	3.841	.000
	Pelatihan	.553	.114	.502	4.846	.000
	Disiplin_Kerja	.148	.133	.125	1.108	.273

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Coefficients* secara parsial dari nilai masing-masing variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X₁)

Nilai *t*_{hitung} motivasi kerja adalah 3,841 dan nilai *t*_{tabel} sebesar 1,672 maka *t*_{hitung} > *t*_{tabel} (3,841 > 1,672) dan nilai Sig_{hitung} 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel pelatihan (X₂)

Nilai *t*_{hitung} pelatihan adalah 4,846 dan nilai *t*_{tabel} sebesar 1,672 maka *t*_{hitung} > *t*_{tabel} (4,846 > 1,672) dan nilai Sig_{hitung} 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel disiplin kerja (X₃)

Nilai t_{hitung} disiplin kerja adalah 1,108 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,108 < 1,672$) dan nilai Sig_{hitung} $0,273 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Table 2 Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1365.551	3	455.184	134.266	.000 ^a
	Residual	189.849	56	3.390		
	Total	1555.400	59			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi.kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari tabel 2 terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 134,266 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus (Df1) $4-1 = 3$, (Df2) $60-4 = 56$, jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,77, maka disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} $134,266 >$ nilai F_{tabel} 2,77 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian menggunakan koefisien determinasi dapat dilihat dari table di bawah sebagai berikut:

Table 3 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.878	.871	1.841	1.428	

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi.kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai *R Square* sebesar 0,878 atau 87,8% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 87,8% sedang sisanya sebesar 12,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.
- 2) Nilai R sebesar 0,937 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang

bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,841 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig_{hitung} $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rury Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,846 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig_{hitung} $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rury Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,108 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai Sig_{hitung} $0,273 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti dan ditolak. Arah positif menunjukkan bahwa setiap disiplin akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan Hotel Rury Medan secara bersamaan sebesar 0,148 satuan, dengan kata lain disiplin sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut penelitian Heriyanto dan Siti Noor Hidayati (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra Lestari Sumbang dan Antoh (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya, hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Hotel Rury Medan telah terlaksana dan menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan tidak patuh terhadap aturan yang ditentukan perusahaan seperti kelengkapan pakaian, penempatan tanda pengenal yang tidak ditempatkan sesuai standar yang ditentukan juga karyawan tidak patuh terhadap waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan telah terjawab.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rury Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 134,266 $>$ nilai F_{tabel} 2,77 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi, pelatihan dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan Hotel Rury Medan secara bersamaan. Dengan kata lain motivasi, pelatihan dan disiplin kerja sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan pada Hotel Rury Medan telah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi masalah yaitu tentang karyawan kurang tanggung jawab pada pekerjaannya, karyawan merasa materi yang diberikan dalam pelatihan tidak sesuai dengan tujuan pelatihan dan Karyawan tidak patuh terhadap aturan yang ditentukan perusahaan.

Kesimpulan

Motivasi (X1), pelatihan (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Rury Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 134,266 $>$ nilai F_{tabel} 2,77 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Nilai determinasi R Square sebesar 87,8% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan

tentang variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 87,8% sedang sisanya sebesar 12,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini dan nilai R sebesar 0,937 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Abdullah. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arifin, R., Amirullah, & Khalikussabir. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 67.
- Indrawan, M. I. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metodelogi penelitian, Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media.
- Priyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Winda, L. (2016). Faktor – Faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas,Tbk Cabang Pontianak. *Bisma*.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.