

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MY HOME DI PONTIANAK

Fransiska Cici Rosanti

Email: cicirosanti98@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel My Home di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan seluruh karyawan sebanyak 50 responden pada Hotel My Home di Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling purposive*. Pembahasan dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* spss 22. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah perusahaan walaupun peran teknologi lebih dominan di era modern ini. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan.

Salah satunya pada bisnis akomodasi yang sedang berkembang pesat saat ini yaitu bisnis perhotelan, karena pada dasarnya hotel sudah menjadi kebutuhan bagi setiap kalangan baik swasta maupun pemerintah. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik

dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai- nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama- sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Selain motivasi terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di mana lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sidanty, 2015).

Sedangkan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibun, 2015).

Mangkunegara (2013: 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan perusahaan akan dapat tercapai bila karyawan menunjukkan kinerja yang optimal.

Penelitian ini merujuk atau berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Delvin Ardianto (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT.INKA) Madiun)”. Motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sermani Steel Makassar”. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Begini pula penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Mutmainah (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Di Bni Syariah Kc Semarang)”. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan

kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel My Home di Pontianak”.

KAJIAN TEORITIS

Perusahaan dalam operasinya memerlukan sumber daya manusia dimana sumber daya manusia ini merupakan salah satu asset perusahaan yang berharga dalam rangka mencapai tujuannya. Sehingga perlu kiranya perusahaan memperhatikan masalah sumber daya manusia karena tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik tanpa adanya kinerja karyawan yang baik.

Motivasi merupakan salah satu dorongan untuk menciptakan semangat dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih bersemangat dan berkeinginan untuk bekerja keras, sehingga secara otomatis hasil kerja mereka akan semakin baik dan berkualitas yang kemudian akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Drs.H.Malayu, S.P.Hasibuan (2014:95): “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015), indikator motivasi kerja meliputi:

a. Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Sebagai contoh: karyawan dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan atau menjadi tidak berguna sehingga menghalangi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Tingkat usaha (*level of effort*)

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan.

c. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Jika lingkungan kerja baik maka hal itu dapat memacu semangat kerja yang tinggi yang pada akhirnya dapat memicu kinerja karyawan atau pegawai.

Menurut Afandi (2016:51): “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja”.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017):

- a. Lingkungan kerja Fisik
 - 1. Penerangan cahaya
 - 2. Temperatur
 - 3. Kelembaban
 - 4. Sirkulasi Udara
 - 5. Kebisingan
 - 6. Getaran Mekanis
 - 7. Bau-bauan
 - 8. Tata warna
 - 9. Dekorasi tata letak
 - 10. Musik
 - 11. Keamanan
- b. Lingkungan kerja non fisik
 - 1) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - 2) Hubungan kerja antar rekan kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2013): “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

- a. Taat terhadap aturan waktu : dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan : peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan : ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya : aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh setiap individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga menghasilkan keluaran yang optimal. Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak organisasi atau perusahaan yang memiliki tingkat kinerja karyawannya yang masih rendah.

Menurut (Hasibuan, 2013) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja : seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas Kerja : seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing .
- c. Pelaksanaan Tugas : seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab : kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁: Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel My Home di Pontianak yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik *sampling* purposive yaitu 50 orang responden dari total keseluruhan 50 orang karyawan yang diambil berdasarkan Status sudah Menikah dan belum menikah. Analisis data yang dilakukan secara deskriptif dan asosiatif, untuk menjelaskan analisis setiap jawaban responden diberikan bobot dengan skala likert dan dengan menggunakan perhitungan program *statistical package for the social sciences*.

PEMBAHASAN

1. Uji validitas

TABEL 1
HOTEL MY HOME DI PONTIANAK
UJI VALIDITAS

	Item	Pearson Correlation (rhitung)	r _{tabel}	Validitas
Motivasi	X _{1.1}	0,688	0,282	Valid
	X _{1.2}	0,634	0,282	Valid
	X _{1.3}	0,690	0,282	Valid
	X _{1.4}	0,722	0,282	Valid
	X _{1.5}	0,611	0,282	Valid
	X _{1.6}	0,593	0,282	Valid
Lingkungan Kerja	X _{2.1}	0,600	0,282	Valid
	X _{2.2}	0,622	0,282	Valid
	X _{2.3}	0,517	0,282	Valid
	X _{2.4}	0,601	0,282	Valid
	X _{2.5}	0,601	0,282	Valid
	X _{2.6}	0,424	0,282	Valid
	X _{2.7}	0,457	0,282	Valid
	X _{2.8}	0,649	0,282	Valid
Disiplin Kerja	X _{3.1}	0,382	0,282	Valid
	X _{3.2}	0,595	0,282	Valid
	X _{3.3}	0,638	0,282	Valid
	X _{3.4}	0,607	0,282	Valid
	X _{3.5}	0,583	0,282	Valid
	X _{3.6}	0,544	0,282	Valid
	X _{3.7}	0,635	0,282	Valid
	X _{3.8}	0,485	0,282	Valid
Kinerja Karyawan	Y _{1.1}	0,508	0,282	Valid
	Y _{1.2}	0,533	0,282	Valid
	Y _{1.3}	0,375	0,282	Valid
	Y _{1.4}	0,399	0,282	Valid
	Y _{1.5}	0,476	0,282	Valid
	Y _{1.6}	0,525	0,282	Valid
	Y _{1.7}	0,311	0,282	Valid
	Y _{1.8}	0,445	0,282	Valid

Sumber: Data olahan 2020.

Dari Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel kinerja karyawan valid, yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut. Untuk menguji hasil uji validitas pada instrumen tersebut $df = n - k$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel) jika

di masukan pada rumus tersebut maka $df = 50-3 = 47$. Bila kita melihat pada r tabel pada df atau N 47 dengan taraf signifikan sebesar 5% di peroleh nilai r tabel sebesar 0,2816.

2. Uji Reliabilitas

TABEL 2
HOTEL MY HOME DI PONTIANAK
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi	0,762	0,60	RELIABEL
Lingkungan Kerja	0,727	0,60	RELIABEL
Disiplin Kerja	0,731	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,666	0,60	RELIABEL

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 22, 2020

Hasil perhitungan Tabel 3.5 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi adalah 0,762. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk lingkungan kerja sebesar 0,727, nilai *Cronbach's Alpha* untuk disiplin kerja sebesar 0,731 dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk kinerja karyawan adalah 0,666. Nilai ini lebih besar dari nilai pembanding 0,60. Sehingga dapat disimpulkan nilai ketiga variabel yang digunakan reliabel.

TABEL 3
HOTEL MY HOME DI PONTIANAK
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficie nts	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,108	3,423		2,953	,005
Motivasi Lingkungan_Kerja	,263	,087	,319	3,039	,004
Disiplin_Kerja	,241	,082	,322	2,942	,005
	,275	,086	368	3,186	,003

a. Dependent Variable: Kinerja _Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Dari Tabel 3 di atas dapat diperoleh persamaan model regresi pada Hotel My Home di Pontianak sebagai berikut :

$$Y = a + 0,319 X_1 + 0,322 X_2 + 0,368 X_3 + e$$

Intepretasi dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0,319 artinya variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,322 artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,368 artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

TABEL 4
HOTEL MY HOME DI PONTIANAK
UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92,973	3	30,991	18,981	,000 ^b
Residual	75,107	46	1,633		
Total	168,080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja _Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4, Hal ini berarti bahwa ketiga variabel independen bersimultan terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Disamping itu nilai tersebut juga menunjukan model regresi penelitian ini sudah layak untuk menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen.

TABEL 5
HOTEL MY HOME DI PONTIANAK
UJI t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standar dized Coefficie nts	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10,108	3,423			2,953	,005
Motivasi	,263	,087	,319		3,039	,004
Lingkungan_Kerja	,241	,082	,322		2,942	,005
Disiplin_Kerja	,275	,086	,368		3,186	,003

a. Dependent Variable: Kinerja _Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Diketahui nilai signifikan untuk variabel motivasi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,003 < 0,05$. Jadi kesimpulan hipotesisnya adalah H_0 ditolak sedangkan H_1 , H_2 dan H_3 diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bebas maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak. Karena jika karyawan mendapatkan motivasi yang baik, lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta menaati peraturan pada perusahaan maka akan menghasilkan kepuasan yang baik juga dari pekerja itu sendiri.

Penulis memberikan saran kepada karyawan agar tetap semangat dalam menjalankan pekerjaan dalam bidang masing-masing dan tetap merasa aman dan

nyaman di tempat kerja serta tetap selalu menerapkan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan sebaik mungkin sehingga terciptanya kepuasan dalam suatu perusahaan.

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya di masa yang akan datang dalam mengembangkan variabel motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ataupun objek penelitian yang lain dengan ruang lingkup penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Delvin Ardianto (2017), “Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT.INKA) Madiun)”. *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Kasmawati (2014), “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sermani Steel Makassar”. *Journal of Managemen*.
- Nurul Mutmainah (2017) “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Di Bni Syariah Kc Semarang)”. *Skripsi* . Institut Agama Islam Salatiga.
- AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya (2015),” Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali”. *Jurnal Manajemen*. Vol 4 Nomor 8.
- H.Malayu, S.P. Hasibuan.2011. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ferdinand,Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*.Diponegoro:BadanPenerbit Universitas Diponegoro.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, vol.100-125.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori dan praktik*. Depok: PT Rajagrafindo persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2018. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi dan Regresi Multivariate dengan SPSS*.Yogyakarta: Gava Media.