

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

Tia Legina

Email: tialegina151117@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak. Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan penelitian kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS versi 21. Adapun hasil penelitian ini yaitu: Budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak.

KATA KUNCI: Budaya Organisasi, Disiplin kerja, Motivasi dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi sumber daya manusia merupakan aset perusahaan. Kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu antara lain: budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Budaya organisasi harus dilakukan dengan disiplin, hingga membentuk disiplin kerja. Hal penting untuk karyawan karena karyawan yang taat, patuh pada peraturan yang berlaku dapat melahirkan sikap yang menghormati dan menghargai perusahaan. Dengan disiplin kerja akan memotivasi karyawan dan ini untuk menggerakkan karyawan mencapai tujuan atau target. Ketiga hal tersebut saling berkaitan dan berpengaruh pada peningkatan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak?

Kajian Teoritis

1. Budaya Organisasi

Menurut (Amanah dan Harapan, 2018: 91): “Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi (sub unit organisasi) yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.”

Edison, Anwar dan Komariah (2017: 129-130) menyebutkan bahwa indikator budaya organisasi terdiri dari lima faktor yaitu sebagai berikut:

a. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

c. Kepribadaian

Saling membantu, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2. Disiplin Kerja

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

Sutrisno (2012:86) mengatakan bahwa bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Afandi (2018:21), menyebutkan bahwa dimensi dan indikator disiplin kerja adalah:

- a. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 - 1) Masuk kerja tepat waktu
 - 2) Penggunaan waktu secara efektif
 - 3) Tidak pernah mangkir/ tidak kerja.
- b. Dimensi tanggung jawab kerja dengan indikator:
 - 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - 2) Target pekerjaan
 - 3) Membuat laporan kerja harian

3. Motivasi

Menurut Amanah, Harapan (2018:208): motivasi diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Edison, Anwar dan Komariah (2018) menyebutkan bahwa indikator motivasi terdiri dari lima faktor yaitu sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis

Yang merupakan kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapat makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan merdeka dari kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan bekerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pension nanti.

c. Kebutuhan untuk disukai

Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

d. Kebutuhan harga diri

Pada tingkatan ini, individual memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

e. Kebutuhan pengembangan diri

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri, ini merupakan kebutuhan pada hirarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Mangkunegara (2016:67) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2018: 193), terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/ organisasi.

d. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan Hotel My Home Pontianak yang berjumlah 60 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik sampling jenuh atau sensus dan metode pengumpulan data dengan kuesioner dan studi dokumenter. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji f, uji t, dan determinasi koefisien,

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Nilai dari r tabel ditentukan berdasarkan DF (*Degree of Freedom*) = $n-2$, dengan sampel yang diolah sebesar 60 responden sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,2542. Dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan adalah valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji reliabelitas

Uji reliabelitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06, maka instrument yang digunakan adalah realibel dan dapat diandalkan.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini digunakan untuk melihat apakah hasil analisis bebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolineritas, dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau 0,96 > 0,05, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal. Untuk uji linieritas pengujian pada variabel budaya organisasi di peroleh nilai signifikan 0,115 > 0,05, disiplin kerja di peroleh nilai signifikan 0,262 > 0,05, dan motivasi di peroleh nilai signifikan 0,605 > 0,05. Maka ketiga variabel memiliki hubungan linier terhadap kinerja karyawan. Uji multikolineritas menunjukkan nilai VIF dari variabel budaya organisasi adalah 1.803 < 10 dan diketahui nilai *tolerance* 0,555 > 0,10. Nilai

VIF dari variabel disiplin kerja adalah $2.719 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,368 > 0,10$, dan nilai VIF variabel motivasi adalah 2.164 dan nilai *tolerance* sebesar $0,462 > 0,10$. Maka pengujian tersebut tidak terdapat multilinearitas antara variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi. Uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel budaya organisasi sebesar $0,443 > 0,05$, variabel disiplin kerja $0,320 > 0,05$, dan variabel disiplin kerja $0,335 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 1
UJI REGRESI LINIER BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.614	1.543		2.343	.023
1 Budaya Organisasi	.059	.020	.220	2.930	.005
Disiplin Kerja	.491	.085	.536	5.808	.000
Motivasi	.170	.054	.260	3.157	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21, 2021

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat diketahui hasil uji regresi linier berganda yaitu $Y = a + 0,220 (X_1) + 0,536 (X_2) + 0,260 (X_3)$ dengan hasil pengujian sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai positif sebesar $0,220$ artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar $0,536$ artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X_3) memiliki nilai positif sebesar $0,260$ artinya variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

5. Uji F

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari *output* anova nilai sig dari variabel adalah $0,000 < 0,05$, dan $F_{hitung} 87,759$ maka hipotesis diterima. Maka dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berarti secara

keseluruhan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan lolos dalam uji F.

TABEL 2
UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	297.627	3	99.209	87.759	.000 ^b
Residual	63.306	56	1.130		
Total	360.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21, 2021

6. Uji t

TABEL 3
UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.614	1.543		2.343	.023
Budaya Organisasi	.059	.020	.220	2.930	.005
Disiplin Kerja	.491	.085	.536	5.808	.000
Motivasi	.170	.054	.260	3.157	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 yaitu variabel budaya organisasi 0,005, variabel disiplin kerja 0,000 dan variabel motivasi sebesar 0,003. Maka berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

7. Uji koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,815 artinya kemampuan variabel independen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (X_1),

disiplin kerja (X_2), dan motivasi (X_3) dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 81,50 persen sedangkan sisanya sebesar 18,50 persen dijelaskan variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

TABEL 4
UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.815	1.063

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21, 2021

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai analisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.
4. Budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak

Berdasarkan kesimpulan di atas agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan/atasan Hotel My Home Pontianak sebaiknya dapat meningkatkan dan mempertahankan budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi dalam perusahaan,

sehingga kinerja karyawan Hotel My Home Pontianak tetap berjalan baik atau lebih baik dari sebelumnya.

2. Untuk para karyawan harus semangat dan lebih berusaha keras lagi untuk meningkatkan kinerja serta menerima perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Nusa Media Yogyakarta, 2018.
- Amanah, Dita dan Dedy Ansari Harapan. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alvebeta CV, 2008.
- Edison, Emrond, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2012.
- 