

ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL RODITHA BANJARBARU

ABSTRAK

Isnena Maullinda¹· Lamsah²· Farida Yulianti³·

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17.31.00.53

Manajemen, 17310053, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 17310053, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1121076901

Email : isenamaullinda90@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Roditha Banjarbaru, (2) Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Roditha Banjarbaru, (3) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel

Penelitian kualitatif atau analisis ini menggunakan metode deskriptif yaitu metode study kepustakaan, observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mendapatkan data.

Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi, disiplin dan kinerja karyawan Hotel Roditha Banjarbaru dapat dikatakan berjalan dengan baik. (2) Melalui manajemen SDM yang baik, Hotel Roditha Banjarbaru dapat memberikan pengembangan tenaga kerja dengan bertanggung jawab secara etis, strategis, dan sosial agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan.

The purposes of this study are: (1) Motivation affects the performance of Roditha Banjarbaru Hotel employees, (2) Discipline affects the performance of Roditha Banjarbaru Hotel employees, (3) Motivation and work discipline affect employee performance at the Hotel

This qualitative research or analysis uses descriptive methods, namely the method of literature study, observation, interviews and documentation to obtain data.

The results showed (1) the motivation, discipline and performance of the employees of Hotel Roditha Banjarbaru can be said to be running well. (2) Through good HR management, Hotel Roditha Banjarbaru can provide workforce development with ethical, strategic and social responsibility so that company goals can be achieved.

Keywords: Motivation, Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Seorang pemimpin bertanggung jawab penuh untuk merencanakan dan memiliki kompetensi guna melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Sekarang ini tingkat persaingan dalam dunia kerja semakin tinggi dan untuk bertahan serta berkembang dalam kondisi tersebut maka suatu perusahaan harus mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya manusia (SDM) yaitu para karyawan.

Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Karyawan merupakan penggerak dan penentu jalannya sebuah perusahaan karena pentingnya karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan agar tercapainya tujuan perusahaan.

kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kualitas pekerjaan yang dapat dilakukan, kualitas dalam ketaatan serta kedisiplinan dalam aturan perusahaan, kehadiran masuk kerja sesuai jam kerja yang berlaku dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, persoalan motivasi dan disiplin kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan, sebab motivasi dan disiplin kerja karyawan merupakan keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak agar menciptakan kegairahan dalam bekerja untuk membuat mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi para karyawan, maka dalam hal ini Hotel Roditha Banjarbaru juga perlu memperhatikan hal tersebut

agar dapat meningkatkan efektivitas kerja para karyawannya.

Dengan latar belakang masalah skripsi ini peneliti mengambil judul : **“ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL RODITHA BANJARBARU”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kualitatif yang bersifat Deskriptif Analysis (Analisis Diskripsi) yaitu mengamati peristiwa atau fenomena yang terjadi dilapangan kemudian dianalisa, diinterpretasikan dan diskripsikan dalam bentuk narasi kemudian ditarik suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya motivasi dan disiplin karyawan merupakan hasil dari penelitian ini karena Motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Motivasi dan disiplin mampu menciptakan kinerja yang bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

• Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Roditha Banjarbaru

Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Motivasi karyawan adalah salah satu fungsi yang setiap manajer harus melakukan bersama dengan fungsi manajerial lainnya. Seorang manajer harus berfungsi sebagai teman dan motivator dari bawahannya.

Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan non-termotivasi. Banyak perusahaan mengaku kesulitan untuk memotivasi karyawannya, namun hal ini memang seperti lebih mudah

diucapkan daripada dilakukan.

Motivasi dalam perusahaan merupakan proses yang menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi, motivasi juga sebagai kerelaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya yaitu untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi itu penting bagi sebuah perusahaan, karena dengan adanya motivasi maka perusahaan akan mampu memberikan dorongan dari dalam diri kepada karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan mengalami peningkatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berbagai hal yang berkaitan dengan motivasi yang terdapat di Hotel Roditha Banjarbaru yaitu pemberian kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik.

- Analisis Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Roditha Banjarbaru

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada masalah penelitian dalam latar belakang masalah yaitu bagaimana disiplin karyawan pada Hotel Roditha Banjarbaru, karena masih ditemukan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para karyawan, faktor kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat dalam mencapai tujuan dan sasaran. Dalam setiap keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan selain sangat ditentukan oleh mutu profesionalitas juga ditentukan disiplin para anggotanya. Sebagai sebuah tolak ukur dalam keberhasilan perusahaan maka dalam hal ini Hotel Roditha Banjarbaru sangat memprioritaskan faktor kedisiplinan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan,

penegakan disiplin merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, guna menumbuh kembangkan ketertiban sehingga karyawan mematuhi semua peraturan dan prosedur yang berlaku.

Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan dari perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

- Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok orang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bertindak berdasarkan norma-norma atau peraturan yang berlaku..

Motivasi kerja dalam dimensi sub variabel motivator memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan disiplin kerja. Perilaku semacam ini tidak berarti bahwa karyawan akan langsung mendapatkan hadiah, bahkan karyawan sendiri tidak mengharapkan untuk menerima hadiah dan perilaku tersebut dapat membantu organisasi. Oleh karena itu, dapat diharapkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang lebih, dan mereka juga mempromosikan motivasi kerja semacam ini memiliki lebih banyak kesempatan untuk sukses di dunia yang kompetitif saat ini.

Karyawan didorong untuk berbuat lebih baik karena mereka tahu kapan setiap perilaku yang diinginkan ditampilkan, mereka akan diberi reward. Reward bisa bersifat intrinsik atau ekstrinsik, atau kombinasi keduanya. Imbalan bisa berupa bonus berdasarkan kinerja, tunjangan tambahan, dorongan

verbal, dan pemberdayaan. Karyawan merasa bahagia saat pekerjaan mereka diakui dan kerja keras mereka terbayar dengan lunas. Hukuman adalah teknik lain yang diterapkan untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan perilaku tertentu. Karyawan yang diberi hukuman menunjukkan disiplin yang lebih baik.

Adapun kesimpulan dari pembahasan diatas adalah terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai dengan korelasi dalam kategori kuat.

PENUTUP

1. Hotel Roditha Banjarbaru adalah Hotel yang dalam usahanya memberikan pelayanan kepada pelanggannya dengan menggunakan jasa pelayanan penginapan, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat umum.
2. Dalam melakukan proses usahanya Hotel Roditha Banjarbaru memberikan pelayanan bukan hanya kepada pelanggannya, tetapi pelayanan yang baik juga diberikan kepada para karyawannya, yaitu dengan diberikannya motivasi berupa kompensasi.
3. Dalam pelaksanaan kegiatan usaha pada Hotel Roditha Banjarbaru sudah sangat baik, dalam pemberian motivasi juga sudah baik.
4. Disiplin pada Hotel Roditha Banjarbaru sangatlah penting, karena dengan adanya disiplin yang baik pada karyawan, maka perusahaan akan berjalan baik.
5. Disiplin dengan adanya paksaan sangatlah menyulitkan karyawan, karyawan akan bekerja di bawah tekanan, oleh karena itu perusahaan memberikan aturan serta sanksi yang sesuai dengan pelanggaran aturan tersebut. Disiplin kerja karyawan pada Hotel Roditha sudah baik karena dapat menjalankan usahanya dengan para karyawan yang mempunyai jiwa loyalitas yang tinggi terhadap

perusahaan, rasa kekeluargaan yang ada antara pimpinan dan para karyawan juga membantu dalam disiplin kerja pada karyawan, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya disiplin.

6. Kepada Hotel Roditha Banjarbaru agar dapat terus menjalankan usahanya diiringi dengan adanya motivasi dan disiplin kerja secara baik, karena motivasi dan disiplin yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.
7. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pihak manajemen perlu memikirkan kesejahteraan karyawan baik berbentuk kenaikan gaji atau peningkatan tunjangan kepada karyawan. Selain itu, peningkatan kinerja juga dapat diwujudkan dengan meningkatkan disiplin, member penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi, memberikan dorongan menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam ketentuan-ketentuan yang bersifat umum menerapkan kegiatan pendisiplinan korektif berupa pemberian sanksi-sanksi, dan lain sebagainya.
8. Mengingat motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka pihak pimpinan hendaknya memberikan perhatian serius dan solusi terutama pada aspek pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan agar motivasi kerja karyawan dapat dipertahankan dan tetap berusaha untuk lebih meningkatkan kearah yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Karimah, E.K. (2012). Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO). Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta

Umam, K. 2012. Perilaku Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara

Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Darmawan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ma'arif dan Kartika. (2012). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Penerbit IPB Press

Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori kePraktek. Edisi ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser