

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTAURANT KENANGA GARDEN MEDAN

Oleh :

Erwin Pardede¹

Rena Wahyuni Br Sembiring²

Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Darma Agung^{1,2}

Email : pardede.erwin61@gmail.com

ABSTRAK

Dari survey awal diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang melaksakan tugasnya tidak sebagaimana mestinya, seperti masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu sesuai jam kerja dan absen atau tidak hadir pada jam kerja dengan berbagai alasan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Restaurant Kenanga Garden. Adapun hipotesis dalam penelitian adalah apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Kenanga Garden?. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik *probability sampling* yang berjumlah 45 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (*kuesioner*). Sedangkan metode analisis dalam penelitian ini menggunakan uji instrument (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji partial (uji-t) uji simultan (uji-F) dan koefisien determinasi (R). Berdasarkan model linear berganda yang diperoleh didapatkan persamaan sebagai berikut : $Y = 7,68 + 0,343 X_1 + 0,698 X_2$. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t_{hitung} dari variabel motivasi sebesar 0,459 dan t_{hitung} dari variabel disiplin kerja 7,609 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan $F_{hitung} = 13,733$ dengan nilai signifikansi = $0,00 < 0,05$ berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,598, hal ini berarti 59,8% kinerja karyawan pada Restaurant Kenanga Garden Medan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 40,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN RESTAURANT KENANGA GARDEN MEDAN

ABSTRACT

From the initial survey is known that there are employees who do their job not as it should be, as there are still employees who came not on time according to the working hours dan absences or were absent during working hours with a variety of reasons that can affect the employee performance in Restaurant Kenanga Garden Medan. The hypothesis in this study is whether there is effect motivation and work discipline on employee performance in Restaurant Kenanga Garden Medan?. The population in this study is that existing employees at the branch office of Restaurant Kenangan Medan. Determination of the number of samples using probability sampling techniques that amounted to 45 people. Data collection tool used is a questionnaire method. While the methods of analysis in this study using a test instrument (validity dan reliability), the classic assumption test, multiple linear regression analysis, partial test (t-test) and a simultaneous test (F-test), and the coefficient of determination (R). Based on the multiple linear regression model obtained then get the following equation : $Y = 7,68 + 0,343 X_1 + 0,698 X_2$. Partial results of hypothesis testing (t-test) obtained t_{count} on the motivation variabel of 0,459 and t_{count} 7,609 work discipline where the probability is less than 0,05, so the hypothesis can be accepted. While the

results of simultaneous hypothesis test (*F*-test) indicates that F_{count} 13,733 with a significance value = $0,000 < 0,05$, which means motivation and working discipline have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (Adjusted R^2) of 0,598, meaning 59,8% of the employee's productivity at the Restaurant Kenanga Garden Medan terrain influenced by motivation and work discipline, while the remaining 40,2% is influenced by other variables that are not described in this study.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberi nilai positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk membahas tentang arti pentingnya motivasi dan disiplin kerjaaa terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Restaurant Kenanga Garden Medan”**

URAIAN TEORITIS

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi dalam manajemen di tunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan

tujuan yang telah di tentukan. penting nya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan untuk mencapai kepuasan”. Hasibuan (2014:219)

Menurut Mangku Negara (2009:93) berpendapat bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan memulai kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya,

5. Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang di berikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang di terimanya.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan karena pengakuan tersebut merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

7. Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk bersemangat dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo Dan Sutrisno (2014:94) adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu
Disiplin dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
3. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
4. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

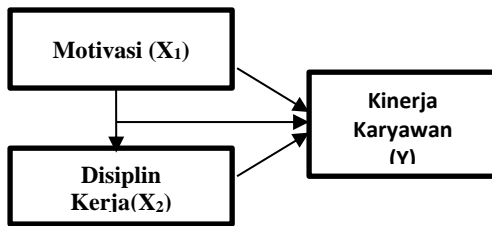
2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangku Negara (2009:67), Kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif

2.1.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini merupakan interpretasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang digambarkan peneliti sebagai berikut :
Gambar 2.1 : Kinerja Pemikiran



Gambar 2.1 : Kinerja Pemikiran
Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2019)

Keterangan

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂)

2.1.6 Hipotesis

Menurut Sugiono (2010:96) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Restaurant Kenanga Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan.
3. Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Restaurant Kenanga Garden Medan yang bergerak dalam bidang Restaurant yang beralamat di Jalan

Besar Djamin Ginting Km 12,5 Medan, Kecamatan Medan Tuntungan. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April 2019 sampai Juli 2019.

3.2 Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan, termasuk Staff penting dalam perusahaan tersebut berjumlah 45 orang.

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Direktris	1
2	General Manager	1
3	Marketing	2
4	HRD	2
5	Head Shef	1
6	Cook Hilper	9
7	Bartender	3
8.	Head Waiter Supervisor	2
9.	Waiter/S	7
10.	Cashir	3
11.	Security	4
12.	Cleaning Service	7
13	Engineering	2
14.	Purchasing	1
		45 Orang

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi itu, dalam penelitian ini, menggunakan teknik probability sampling dimana anggota populasi dijadikan sampel berjumlah 45 Orang.

3.3 Jenis Dan Sumber Data Penelitian

a. Jenis Data

Jenis Data dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka – angka melalui penyebaran kuesioner yang masih perlu dianalisis.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer diantaranya didapat dari data hasil observasi langsung dari data hasil pengisian kuesioner oleh karyawan pada Restaurant Kenangan Garden Medan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data merupakan factor penting dalam penelitian, untuk itu diperlukan teknik tertentu dalam pengumpulan data. Metode pengumpulan Data ada 2, yaitu:

a. Metode Kepustakaan (*Library Research*)

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempumakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

b. Metode Lapangan (*Field Work Research*)

1. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan penelitian langsung.

2. Wawancara

Wawancara adalah mengadakan tanya jawab untuk melengkapi keterangan-keterangan yang berkaitan dengan penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen perusahaan Restaurant Kenangan Garden Medan sebagai sumber data seperti :

- a. Dokumen sejarah perusahaan
- b. Dokumen personalian
- c. Dokumen

Aktivitas perusahaan.

3.5 Metode Analisis Data Dan Uji Hipotesis

3.5.1 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji ini dimaksudkan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur yang diyakini dapat dipakai sebagai alat untuk mengukur item-item pertanyaan kuisisioner dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2012:122) Reliabilitas adalah derajat konsistensi

/keajengan data dalam interval waktu tertentu.

c. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multi Kolinieritas

Multikolinieritas adalah hubungan linier sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastis bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual satu pengamatan kepengamatan lainnya.

3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor diroanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Analisis ini digunakan dengan melibatkan variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 dan X_2). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Sumber : Sugiyono (2014:277)

HASIL DAN PEMBAHASAN

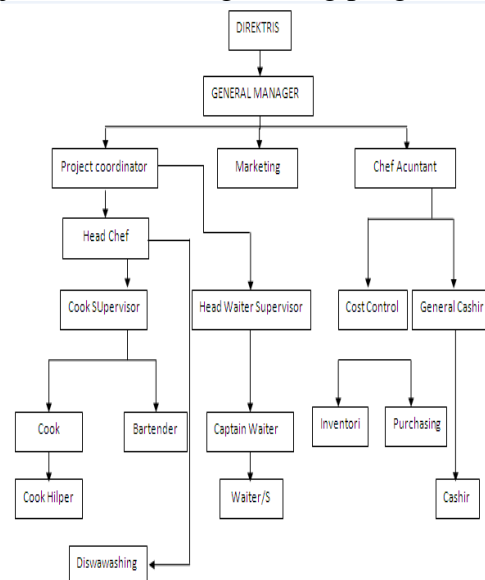
4.1 Deskriptif Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Restaurant Kenanga Garden

Kenanga Garden adalah Restoran yang menawarkan makanan khas Indonesia. Berdiri sejak 6 February 1992. Kenanga Garden berada di Jl. Jamin Ginting Km 12.5, Tepatnya di jalan lintas Medan-Brastagi dekat simpang RSUP H. Adam Malik.

4.1.2 Struktur Organisasi Restoran Kenanga Garden Medan

Berdasarkan surat keputusan Direksi Restaurant Kenanga Garden Medan dalam pelaksanaan pencapaian tujuan ditetapkan suatu organisasi yang menyangkut fungsi, tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari masing-masing pengelola.



4.1.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam

perusahaan. Hal ini disebabkan karena pemimpin bertindak hanya sekedar menyusun dan merumuskan rencana dari perusahaan dan jarang mau turun langsung ke bawah untuk memotivasi para karyawan. Beberapa penyebabnya antara lain tidak sebandingnya penghasilan yang diterima dengan beban kerja, adanya perlakuan diskriminasi diantara karyawan, kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi serta tidak adanya perlindungan atau jaminan kerja dari perusahaan. Untuk itu pihak manajemen harus segera menemukan solusi dari masalah tersebut agar kiranya motivasi para karyawan tetap terjaga sehingga kinerja karyawan meningkat.

Penelitian yang menyangkut Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

1. Penelitian Kurniasih (2013) yang menganalisis tentang kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja di kedai digital Yogyakarta. Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t sebesar 2,780 dengan nilai signifikansi 0,008 ($p < 0,05$).

2. Penelitian Annisa Pratiwi (2014) yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Telkom Indonesia, Tbk wilayah Pekalongan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat

signifikansi 0,002 (lebih kecil dari 0,05)

3. Penelitian Mukhlis Riyadi (2016) yang menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah percetakan Karesidenan Banyumas. Dalam penelitian ini menemukan bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t sebesar 3,598 dengan nilai signifikansi 0,05

4. Penelitian Yohannes Delvin Arianto (2017) yang menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT INKA Madiun. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,375

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

Berdasarkan model regresi yang diperoleh maka didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,68 + 0,343 X_1 + 0,698 X_2$$

Artinya bahwa motivasi dan disiplin kerja pada restaurant Kenanga Garden cukup baik, hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan

indikator-indikator tentang motivasi dan disiplin kerja

1. Nilai konstanta sebesar 7,68 bisa diartikan bahwa jika motivasi dan disiplin kerja (X_1 dan X_2) bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 7,68 %.
2. Nilai koefisien R sebesar 0,785 artinya variabel bebas mempunyai hubungan kuat terhadap variabel terikat.
3. Koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,598 artinya kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59,8%.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis mengalami beberapa keterbatasan. Keterbatasan tersebut antara lain :

1. Waktu yang singkat selama penelitian dapat mempersempit ruang gerak penelitian, sehingga untuk mempersingkatnya peneliti menyebarkan kuesioner untuk mengetahui jawaban responden mengenai setiap variabel dalam penelitian.
2. Terkadang jawaban responden melalui penyebaran kuesioner bertolak belakang atau belum tentu menggambarkan keadaan sebenarnya dari apa yang mereka rasakan.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Motivasi pada karyawan di Restaurant Kenanga Garden

dikategorikan cukup baik, dan akan lebih baik lagi apabila motivasi tersebut ditingkatkan oleh pihak manajemen misalnya dengan memberikan tambahan intensif berupa asuransi, kesehatan, tabungan pensiun atau biasa disebut PPA (*PRULink Assurance Account*) dimana adanya tiga manfaat yang diberikan dalam satu rekening karyawan agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien.

2. Disiplin kerja pada restaurant Kenanga Garden tetap dipertahankan sebagaimana mestinya agar Karyawan tetap disiplin dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu.
3. Perusahaan harus meningkatkan motivasi dengan menaikkan upah atau gaji karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Harianjda, M T Effendi, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Jakarta, PT .Grasindo.
- Hasibuan Malayu, 2014, *Organisasi Dan Motivasi*, Edisi Revisi Cetakan Kedelapan, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung Perusahaan Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*

Dari Teori Praktek, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada.

Rivai dan Sagala, 2013. *Manejmen Sumber Daya Manusia Untuk*

Perusahaan, Edisi Kedua Cetakan Kelima, Jakarta, Rajawali Pesrs.

Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakkan Kelima

Bndung, Refika Aditama.

Siagian, Sondang, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi

Aksara. Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia, Cetakan Keenam Jakarta, Prenada Media Group.

Wibowo, 2010. *Budaya Organisasi*, Jakarta, Rajawali Pers. Sugiyono,

2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif,*

Kuantitatif Dan R & D, Bandung, Alfa beta.