

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SYARIAH DI KOTA MEDAN

Kamaruddin^{1*)}

¹ Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia – Bireuen Aceh
Kepala UPT. Disdikpora Kecamatan Jeunib Kabupaten Bireuen

*) email: kamal11_hilda26@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan dan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Syariah di Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian verifikatif (*verificative research*) atau penelitian hipotesis (*hypothesis testing research*). Penelitian mengambil sampel karyawan hotel sejumlah 64 orang, yang berasal dari Hotel Syariah Madani, Hotel Syariah Grand Jamee, Hotel Syariah Hari Kita, dan Hotel Al Jayri Medan. Dengan metode analisis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel syariah di kota Medan. Di antara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar bila dibandingkan dengan disiplin. Hubungan antara motivasi dan disiplin dengan kinerja karyawan relatif erat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,812, sehingga terdapat 73,2 persen kinerja karyawan pada hotel syariah tersebut dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin. Sisanya 26,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Kata kunci: Motivasi kerja, Disiplin, Kinerja

1. Pendahuluan

Globalisasi, ditandai dengan keterbukaan, kompetitif, dan berfikir kreatif. Sehingga membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia merupakan kunci sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketramampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik dan sehat adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya

tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM-nya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan, baik di perusahaan jasa, industri dan juga di pemerintahan, akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seperti halnya bisnis jasa perhotelan, maka manajemen (pimpinan/manajer ataupun karyawannya) hotel harus berinovasi, baik dalam inovasi variabelitas hotel, tipe, model, ataupun jenis usaha yang dikembangkan, juga berinovasi dan mengikuti

kemauan konsumen, agar konsumen terus percaya dan menjadi pelanggan yang loyal.

Banyak cara bagi perusahaan untuk berkembang. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan ini adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Terlebih bagaimana caranya untuk mengetahui bagaimana pekerja hotel konvensional yang selama ini yang sudah terbiasa dengan peraturan dan sistem konvensional harus mampu beradaptasi dengan sistem syariah yang jelas-jelas menuntut mereka harus lebih berkarakter dan lebih mampu dalam hal menerapkan sikap dan perilaku yang islami terlebih dalam menghadapi tamu yang rata-rata adalah keluarga, yang berbeda dengan hotel konvensional yang sistemnya bebas baik dalam hal menerima tamu ataupun hal lain.

Kinerja karyawan pada hotel syariah sebenarnya hampir sama polanya dengan hotel konvensional, hanya saja mereka dituntut menggunakan sistem syariah islam dalam pelayanan dan pola kerja. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Penilaian kinerja ini dilakukan sebagai suatu usaha untuk melihat perkembangan dan penyelesaian diri karyawan yang selama ini terbiasa dengan suatu sistem, kemudian dia dituntut untuk menerapkan sistem yang baru.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti dikemukakan oleh Mangkunegara (2008:67) yakni faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi (*motivation*). Sedangkan Siagian (2005:86) menyebutkan masalah kinerja adalah masalah prestasi kerja, dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Untuk dapat menyimpulkan tingkat kinerja karyawan, dilakukan penilaian.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan metode Nilai Kinerja Individu (NKI). Metode NKI adalah hasil yang dicapai seseorang yang merupakan kontribusi terhadap hasil keseluruhan dari suatu unit kerja. Indikator metode NKI adalah Absensi karyawan dan kompetensi yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan dan kualitas kepribadian karyawan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Dalam kajian ini, peneliti mencoba melihat factor kinerja dengan hubungannya pada tingkat motivasi kerja dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, sehingga tema penelitian ini bertajukkan "Pengaruh

Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Medan".

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk : a.Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan dan b.Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Syariah di Kota Medan.

2. Landasan Teoritis

Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008:67) dan Hasibuan (2004:34). Sementara itu Hariandja (2002:91), menyatakan "Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target atau kriteria yang disepakati bersama". Hal senada dinyatakan oleh Manulang (2000:223), bahwa Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Penilaian Kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan Motivasi ditempat kerja. Penilaian Kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Jika Kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan Kinerja.

Kinerja perlu dinilai oleh manajemen, karena menurut Mardiasmo (2004:122), terdapat beberapa manfaat pengukuran Kinerja antara lain :

1. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai Kinerja manajemen;
2. Memberikan arah untuk mencapai target Kinerja yang telah ditetapkan;
3. Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian Kinerja dan membandingkannya dengan target Kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki Kinerja;
4. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman secara objektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran Kinerja yang telah disepakati;
5. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki Kinerja organisasi;
6. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi;

7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah;
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian Kinerja agar dapat diketahui pegawai mana yang menunjukkan prestasi yang baik. Untuk itu diperlukan metode yang akan dipilih. Metode penilaian Kinerja pada dasarnya dapat dibagi menjadi tiga, seperti diungkapkan oleh Heidjrahman dan Husnan (2003:121), yakni: 1. Penilaian secara "kebetulan" tidak sistematis dan sering membahayakan, 2. Metode tradisional yang mengukur karakteristik pegawai, sumbangan pegawai kepada organisasi atau keduanya. Dan 3. Tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan manajemen berdasarkan sasaran atau yang lebih dikenal dengan *Management By Objectives* (MBO)

Ada berbagai sistem pengukuran prestasi kerja pegawai yang dikemukakan menurut Heidjrahman dan Husnan (2003:122) diantaranya:

1. *Person to Person Comparison*

Suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang kedalam berbagai faktor adalah dengan menggunakan perbandingan pegawai dengan pegawai. Dengan membandingkan faktor-faktor seperti kepemimpinan, inisiatif, kreatif, dan lain sebagainya.

2. *Grading*

Pada metode ini suatu definisi yang jelas, untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama. Kategori untuk presentasi pegawai misalnya "baik sekali", "memuaskan", dan "Kurang memuaskan" yang masing-masing mempunyai definisi yang jelas presentasi kerja tiap pegawai.

3. *Ranking*

Metode ini merupakan metode tertua yang paling sederhana untuk menilai presentasi kerja, caranya adalah dengan membandingkan pegawai satu dan lainnya dan menentukan siapa yang terbaik.

4. *Grafik*

Ini merupakan metode tradisional yang paling banyak digunakan dalam penilaian Kinerja, pada metode ini baik tidaknya pekerjaan seorang pegawai dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan.

5. *Checklist*

Metode ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penelitian. Penilaian memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan Kinerja dan karakteristik pegawai.

Panggabean (2004:24), mengatakan aspek-aspek yang di nilai dalam Kinerja dapat di kelompokkan

3 hal, yaitu: 1. Kemampuan Teknis, 2. Kemampuan Konseptual, dan 3. Kemampuan Hubungan Interpersonal.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Siagian (2005:86) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.

Motivasi adalah sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apa-bila individu termotivasi, sehingga mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan se-suatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka, (Rivai, 2005:456).

Oleh karena itulah masalah Motivasi merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Purwanto (2010:72) definisi Motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu sebagai berikut.

- a. Menggerakkan berarti menimbulkan kekuatan pada individu; memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Misalnya kekuatan dalam hal ingatan, respons-respons efektif, dan kecenderungan mendapat kesenangan.
- b. Motivasi juga mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu.
- c. Motivasi menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reinforce*) intensitas dan arah dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Secara kontekstual, motivasi dari para pegawai dapat terwujud apabila hal yang menjadi kebutuhan para pegawai dapat terpenuhi. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, maka Motivasi kerja akan dengan sendirinya meningkat pula. Teori Motivasi yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan ini secara jelas dikemukakan oleh Maslow (dalam Siagian 2005:53), yang mengelompokkan kebutuhan manusia secara hirarkhi yaitu:

- 1) *Physiological Needs* yaitu kebutuhan yang bersifat fisiologis yang merupakan kebutuhan dasar yang utama seperti sandang, pangan dan papan.
- 2) *Safety Need* yaitu kebutuhan akan rasa aman/keamanan, baik keamanan jiwa, keluarga maupun pekerjaan.
- 3) *Social Needs* yaitu kebutuhan sosial berupa perasaan untuk diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*), kebu-

tuhan akan perasaan untuk dihormati, kebutuhan akan perasaan ingin maju serta kebutuhan akan perasaan untuk ikut serta (*sense of participation*).

- 4) *Esteem Needs* yaitu kebutuhan akan prestasi mencakup kepercayaan diri, prestasi, pengetahuan, kebebasan serta pengakuan terhadap eksistensi pribadi.
- 5) *Self Actualization Needs* yaitu kebutuhan akan pengembangan diri guna mempertinggi kapasitas kerja.

Penilaian Kinerja bertujuan untuk memotivasi karyawan, dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Penilaian Kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang dan menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil Kinerja pada waktunya serta penghargaan, baik yang bersifat intrinsik atau ekstrinsik.

Terdapat pengaruh langsung dari aspek motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Karena salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal (Burhanudin, 2009).

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari jumlah output atau jumlah produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Produktivitas ini sangat tergantung pada motivasi dan semangat kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan nampak pada jumlah produktivitas kerja dari hasil kerja (kinerja) yang meningkat dan sebaliknya.

Penelitian dari Marlingga (2009) tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Garuda Indonesia Branch Office Semarang, menyimpulkan bahwa Motivasi dan disiplin baik secara parsial, dan secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Disiplin merupakan: "Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". (Rivai, 2005:444).

Husnan, (2007:15) mengungkapkan "Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang

menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah".

Sedangkan menurut Hasibuan (2004:112) "Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik."

Dalam kaitannya dengan Disiplin kerja, Siswanto (2007:12) mengemukakan bahwa: "Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

Siagian (2005:83), mengatakan ada 5 faktor dalam penilaian Disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan Motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi, meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Lebih lanjut menurut Rivai (2005:176), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut Disiplin kerja :

1. Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan Disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan Disiplin melebihi dampak negatifnya.

Terdapat pengaruh langsung kedisiplinan kerja pegawai atau karyawan terhadap kinerjanya.

Rivai (2005:443) mengemukakan bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik Disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capai. Sebaliknya, tanpa Disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Hasil penelitian Wajdi (2004) tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri. Motivasi dan Disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri. Disiplin mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja pegawai dibanding dengan motivasi. Motivasi dan Disiplin dapat menjelaskan variasi variabel Kinerja pegawai sebesar 56,6%, sedangkan 43,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Dan penelitian Asril (2011) tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Reza Fiska Pratama Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. Reza Fiska Pratama Medan.

3. Metode Analisa Data

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif (*verificative research*) atau penelitian hipotesis (*hypothesis testing research*). Penelitian verifikatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Sekaran, 2006:162).

Operasional Variabel

Variabel	Indikator
<p>Motivasi (X1) Yakni pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2004)</p>	<p>1.Karyawan berkesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai organisasi 2.Karyawan memiliki gagasan untuk mengembangkan manajemen Hotel 3.Kerjasama</p>

	<p>4.Memenuhi Kebutuhan 5.Pimpinan memberi peluang meningkatkan prestasi karyawan</p>
<p>Disiplin (X2) Yakni sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak (Siswanto, 2007:12)</p>	<p>1. Tingkat kehadiran Kerja tepat waktu 2. Bekerja sesuai dengan jadwal kerja 3. Mengikuti aturan 4. Mengerjakan tugas tepat waktu</p>
<p>Kinerja (Y) Yakni gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan dan penskemaan suatu organisasi (Bastian)</p>	<p>1. Berani mengambil resiko 2. Bekerja keras 3. Berorientasi pada keberhasilan 4. Tekat untuk berhasil 5. Menikmati beban kerja 6. Tanggung jawab 7. Penuh perhatian terhadap tugas-tugas atau perintah kerja</p>

Sampel Penelitian

Penelitian mengambil sampel karyawan hotel sejumlah 64 orang, yang berasal dari Hotel Syariah Madani, Hotel Syariah Grand Jamee, Hotel Syariah Hari Kita, dan Hotel Al Jayri Medan.

Metode Analisis Data

Masalah dengan pendekatan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Dimulai dengan pemeriksaan atas data hasil jawaban responden dengan pendekatan kuantitatif. Data penelitian dianalisis dengan terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Kemudian menguji persyaratan analisis dan menguji hipotesis penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005:43).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005:43).

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari

variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005:42).

Untuk memperoleh persyaratan analisis, dilakukan uji: asumsi normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedasitas. Dan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda;

$$Y = a + b X_1 + c X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi kerja

X2 = Disiplin kerja

ε = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak diteliti atau kekeliruan pengukuran variabel.

Berdasarkan model diatas, dikaitkan dengan hipotesis yang dikemukakan dan akan dilakukan pengujian, dengan bentuk hipotesis:

Hipotesis Statistik :

- $H_0: b_{yx1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Syariah di Medan.

$H_a: b_{yx1} \neq 0$ Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Syariah di Medan
- $H_0: b_{yx2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Syariah di Medan

$H_a: b_{yx2} \neq 0$ Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Syariah di Medan
- $H_0: b_i = 0$ Tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan Hotel Syariah di Medan

$H_a: b_i \neq 0$ Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan Hotel Syariah di Medan

Penerimaan atau penolakan hipotesis menggunakan peralatan statistik uji F dan uji t. Uji f digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan (keseluruhan variable) terhadap kinerja karyawan, dengan ketentuan, apabila nilai F hitung $> F$ tabel, maka hipotesis H_a diterima, sebaliknya hipotesis H_0 ditolak.

Selanjutnya Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh masing-masing variabel secara parsial terhadap kinerja karyawan hotel syariah di kota Medan, dengan ketentuan: apabila nilai t hitung suatu variabel $>$ bila dibandingkan dengan nilai t tabel, berarti variabel tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel syariah kota Medan.

Untuk perhitungan keseluruhan proses pengolahan data menggunakan peralatan komputer melalui Program *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden (Karyawan)

Jumlah kuesioner yang diedarkan untuk pengumpulan data penelitian sesuai dengan jumlah sampel yakni 64 responden. Hasil pengolahan data menunjukkan karyawan hotel syariah kota Medan memiliki karakteristik demografi yang berbeda satu sama lainnya. Hal ini disebabkan, mereka berasal dari berbagai kalangan masyarakat yang ada di kota Medan dan sekitarnya seperti Binjai dan Deli serdang.

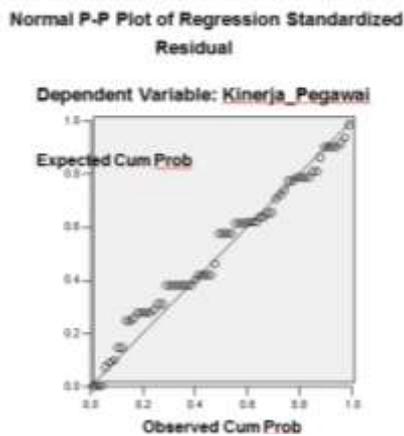
Ditinjau dari jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu 78,1%. Mereka berasal dari berbagai tingkatan umur. Umumnya berumur 31-35 tahun, yakni 27 orang (42,2%). Sesuai dengan tingkatan umur, sebagian besar responden sudah berkeluarga atau berstatus menikah, yaitu sebanyak 82,8%. Dan umumnya memiliki latar belakang pendidikan Diploma, sebanyak 56,25% orang dengan tingkat pendidikan Diploma, dan Sarjana (S1) sebanyak 23,46%.

Uji Asumsi Klasik

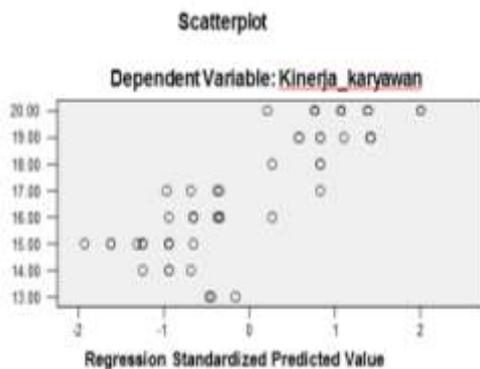
Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data penelitian tiap-tiap variabel penelitian berdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*. Data penelitian dikatakan berdistribusi normal jika data penelitian menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Ikhsan et al,2014). Hasil uji normalitas data dengan menggunakan *normal probability plot* dapat dilihat pada grafik 1.

Berdasarkan grafik 1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Grafik 1. Uji Normalitas Data



Grafik 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF dari masing-masing variabel. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih rendah dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang serius antara variabel independen dalam model (Ghozali, 2005). Hasil uji multikolinieritas ditampilkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model Regresi	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi kerja	0.541	1,138	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin	0.720	1,138	

Dari informasi diatas, maka karena *tolerance* >0,10 atau nilai *VIF* < 10, maka dapat dinyatakan kedua variabel bebas dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan menggunakan garfik *scatter plot* (Ikhsan et al, 2014). Suatu model regresi disebut tidak terjadi

heteroskedastisitas jika data menyebar secara acak dan tersebar di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sebaliknya, jika data menyebar secara tidak acak dan terpola, maka heteroskedastisitas terjadi pada model regresi yang digunakan.

Dari gambar diatas, model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis regresi

Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hotel syariah di kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi variabel bernilai positif, seperti ditunjukkan dalam bagian output SPSS dibawah ini.

Tabel 3. Bagian Output SPSS yang Memperlihatkan Nilai Konstanta dan Nilai Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	1,434	1,519	6,721	,000
Motivasi	,507	,072	2,871	,010
Disiplin	,387	,086	2,220	,000

a Dependent Variable: Kinerja

Dari bagian output SPSS di atas, persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel syariah kota Medan diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 1,434 + 0,507X_1 + 0,387X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan nilai konstanta sebesar 1,434 secara statistik angka tersebut dapat diartikan sebagai besaran nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan kinerja karyawan apabila skor alternatif pilihan jawaban pada faktor motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan atau tetap.

Selanjutnya nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,507 dapat diartikan setiap peningkatan nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan motivasi sebesar 1,00 akan dapat meningkatkan nilai rata-rata skor alternatif pilihan terhadap pernyataan yang berhubungan dengan kinerja pegawai sebesar 0,507. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik faktor motivasi karyawan, maka akan semakin tinggi pula kecenderungan terhadap kinerja karyawan yang baik.

Selanjutnya nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,387 dapat diartikan setiap peningkatan nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan disiplin kerja sebesar 1,00 akan dapat meningkatkan nilai rata-rata skor alternatif pilihan terhadap pernyataan yang berhubungan dengan kinerja karyawan sebesar 0,387. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik faktor disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan kedua variabel independen (motivasi dan disiplin) dengan kinerja karyawan dapat digunakan koefisien korelasi (R). Hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS, memperlihatkan nilai koefisien korelasi (R) seperti dibawah ini.

Tabel 4. Bagian Output SPSS yang Memperlihatkan Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
.812 ^a	.732	.722	1,18020

- Predictors: (constant), Disiplin, Motivasi
- Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari output SPSS di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,812. Dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 81,2%. Artinya variabel motivasi dan disiplin berpengaruh erat terhadap kinerja karyawan hotel syariah di kota Medan dimana semua variabel yang diteliti mempunyai hubungan yang cukup kuat.

Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,732 dapat diartikan sebesar 73,2 persen kinerja karyawan pada perusahaan tersebut dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin. Sisanya sebesar 27,8 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor motivasi dan disiplin.

b. Uji Hipotesis

Hasil Uji F (Secara Simultan)

Untuk melihat besarnya pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel yang diteliti maka akan di uji berdasarkan uji Anova seperti dijelaskan pada tabel 5.

Berdasarkan hasil pengujian dari uji Anova atau uji-F (secara simultan) diperoleh F_{hitung} sebesar 81,134, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5 % adalah sebesar 3,148. Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat signifikan 0,000. Hasil perhitungan ini dapat di ambil suatu

kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa faktor motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hotel syariah di kota Medan.

Tabel 5. Analisis Uji Anova ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	226,019	2	113,009	81,134	0,000
Residual	84,965	61	1,393		
Total	310,984	63			

- Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi
- Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil Uji-t

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan hotel syariah kota Medan secara parsial dapat dilihat dari hasil uji-t. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel 3 dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau derajat signifikan sebesar $\alpha=5\%$.

1). Indikator faktor motivasi

Hasil penelitian terhadap variabel faktor motivasi (x1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,871 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,010. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan hotel syariah di kota Medan.

2). Indikator faktor disiplin

Berdasarkan temuan hasil penelitian terhadap variabel disiplin diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,220 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil perhitungan secara statistik memperlihatkan bahwa secara parsial faktor disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hotel syariah di kota Medan. Oleh karenanya untuk meningkatkan kinerja karyawan, kedisiplinan mutlak harus diterapkan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat terbukti bahwa hipotesis alternatif dapat diterima bahwa kinerja karyawan hotel syariah kota Medan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi (x1) dan disiplin (x2) karyawan artinya secara bersama-

sama mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan diperoleh F_{hitung} sebesar 81,134 dan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,184 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal tersebut menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel syariah kota Medan.

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti terhadap kinerja pegawai mengindikasikan bahwa variabel yang diteliti tersebut dapat dijadikan sebagai indikator dalam memprediksi kinerja pegawai dan juga dapat dijadikan parameter dalam pengukuran kinerja karyawan hotel syariah kota Medan pada masa yang akan datang.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa pengaruh faktor motivasi lebih besar terhadap peningkatan kerja karyawan hotel syariah kota Medan bila dibandingkan dengan faktor disiplin. Hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kesadaran dari masing-masing karyawan untuk bekerja lebih baik sedangkan disiplin lebih kepada pemaksaan dari pimpinan agar karyawan dapat mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dan konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Asril (2011) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reza Fiska Pratama Medan". Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. Reza Fiska Pratama Medan. Selain itu penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan Lina Marlingga, (2008) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Branch Office Semarang.

5. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan dan direkomendasikan saran-saran sebagai berikut:

1. Motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel syariah di kota Medan. Di antara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar bila dibandingkan dengan disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja

karyawan hotel syariah di kota Medan, manager harus terlebih dahulu membangkitkan motivasi dari karyawannya masing-masing.

2. Hubungan antara motivasi dan disiplin dengan kinerja karyawan relatif erat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) lebih besar dari 0,812. Selanjutnya sebesar 73,2 persen kinerja karyawan pada hotel syariah tersebut dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin. Sisanya 26,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.
3. Secara parsial motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel syariah kota Medan, begitu pula secara simultan kedua variabel bebas tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Asril, 2011, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reza Fiska Pratama Medan, *Hasil Penelitian*
- Burhanudin. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Heijrachman R dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Husnan, 2007
- Ikhshan, Arfan., dkk, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Bandung: Cita Pustaka Media
- Lina Marlingga, 2009, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Garuda Indonesia Branch Office Semarang, *Hasil Penelitian*
- Manullang, 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Yogyakarta.
- Mardiasmo, 2004, *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Penerbit ANDI, Yogyakarta
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Purwanto. 2010. *Evaluasi Hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Rivai Vehitzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Muria Kencana, Jakarta
- Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang.2005. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Siswanto, B. Satrohadiwiry. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta
- Wajdi, 2004. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri. *Hasil Penelitian*.