

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL PERMAI PEKANBARU

Trio Saputra

Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Riau, Indonesia

email: trio_saputra@unilak.ac.id

ABSTRACK

The purpose of this study was to determine how much influence work motivation on employee work discipline at Permai Hotel Pekanbaru. In this study the authors used data analysis with Quantitative methods, namely data that can be calculated in the form of numbers obtained through questionnaires on respondents or the employee itself, and consists of Primary data and Secondary data. The results of the study based on regression analysis found that there was an effect of work motivation on employee work discipline positive correlation coefficient means having a unidirectional relationship. The better the motivation possessed by an employee, the higher the work discipline of the employee. Conversely, if the employee's work motivation is low then the work discipline will also be low, therefore the company leader, especially the hotel game will still provide motivation to employees to be able to improve work discipline.

Keywords: *work discipline; employee; work motivation*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru. Di dalam Penelitian ini penulis menggunakan analisa data dengan metode Kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka diperoleh melalui penyebaran angket penelitian terhadap responden atau karyawan itu sendiri, dan terdiri dari data Primer dan data Sekunder. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi ditemukan ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan koefisien korelasi positif artinya memiliki hubungan yang searah. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan, Sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan rendah maka disiplin kerja juga akan rendah, oleh karena itu pimpinan perusahaan khususnya hotel permai tetap memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja.

Kata kunci: disiplin kerja; karyawan; motivasi kerja

Detail Artikel :

Diterima : 10 Desember 2016

Disetujui : 7 Maret 2019

[DOI : 10.22216/jbe.v4i2.1548](https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548)

PENDAHULUAN

Faktor manusia dalam suatu organisasi merupakan masalah utama kegiatan yang ada didalamnya, bentuk organisasi merupakan kesatuan sosial yang diarahkan secara sadar untuk dapat bekerja untuk mencapai tujuan bersama (2006). Perkembangan industri saat ini membawa dampak pesat bagi kehidupan manusia, perubahan merupakan tuntutan yang harus dijalankan agar organisasi dapat bertahan dan bersaing. Agar eksistensi organisasi tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Contohnya seorang resepsionis yang bekerja lama pada hotel tidak bisa berkomunikasi dengan menggunakan bahasa asing karena tidak mempunyai keahlian bahasa Inggris. Dengan adanya perkembangan tersebut karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang.

Standar sumber daya manusia yang berkualitas adalah ditandai dengan keterampilan yang memadai, profesional dan kreatif. Helmi (2003) mengidentifikasi karakteristik dari sumber daya manusia yang berkualitas melalui faktor-faktor yang menentukan tenaga kerja yang berkualitas, yaitu tingkat kecerdasan, bakat, kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos, semangat kerja dan disiplin kerja.

Disiplin sebagaimana asal katanya *discipline* (Inggris) yang berarti tertib, taat, mengendalikan tingkah laku, penguasa diri, kendali diri, latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral, hukum yang diberikan untuk melatih atau memperbaiki, kumpulan atau sistem peraturan bagi tingkah laku (Perpustakaan UGM, 2003).

Pendapat beberapa ahli tersebut menjelaskan semua kondisi tersebut yang di dasari oleh tingkat kedisiplinan yang dapat menjelaskan suatu pekerjaan baik personal dan tim dapat diselesaikan sebagaimana hasil yang diharapkan. Berbagai penelitian yang telah dilakukan para ahli manajemen dan pengalaman para praktisi dalam berbagai organisasi, menyatakan bahwa salah satu indikator manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kedisiplinan yang berkaitan langsung dengan keberhasilan peningkatan kinerja, baik pada tingkat personal, kelompok kerja dan pada tingkat organisasi.

Selanjutnya Hasibuan (2011) mengatakan kedisiplinan dalam kaitannya dengan kinerja dan produktivitas kinerja itu sendiri memuat semua hal yang diperlukan dalam proses kerja yang efektif, sebagaimana dijelaskan melalui aspek-aspek yang terkandung dalam kedisiplinan, yaitu: persepsi sebagai motif yang mendorong untuk menghargai orang lain sehingga terkondisikan ketentraman atau ketenangan dalam bekerja (aspek psikologis), relevansi sikap karyawan dengan standar serta tujuan yang dirumuskan dalam organisasi (aspek personal), kecenderungan meleburnya sikap individu dalam kehidupan kelompok (aspek sosial), dan lingkungan kerja yang kondusif karena berkembangnya nilai-nilai kebersamaan menjadi aspek lingkungan yang mengembangkan fungsi kedisiplinan dalam bekerja.

Data absensi karyawan Hotel Permai Pekanbaru, selama 5 tahun terakhir dapat penulis tampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Absensi Karyawan Hotel Permai Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Mingguan	Jumlah Hari Kerja Bulanan	Jumlah Hari Kerja Selama Tahun	Jumlah Hari Kerja Karyawan Satu Tahun	Jumlah Tidak Tanpa Keterangan	Absensi Masuk
2014	45 Orang	6 Hari	28 Hari	336		5	
2015	53 Orang	6 Hari	28 Hari	336		8	
2016	52 Orang	6 Hari	28 Hari	336		7	

2017	61 Orang	6 Hari	28 Hari	336	7
2018	62 Orang	6 Hari	28 Hari	336	9

Sumber: hotel permai pekanbaru, 2018

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam 5 tahun terakhir rata-rata jumlah absensi karyawan menunjukkan peningkatan frekuensi tidak masuk tanpa keterangan. Dari data tersebut kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan organisasi.

Hubungan antara motivasi kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan/ pegawai. Rendahnya motivasi kerja yang diberikan terhadap pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi dalam memberikan pelayanan yang profesional kepada konsumen. Sebagai badan usaha yang bergerak dibidang pelayanan jasa, peranan motivasi dalam menerapkan disiplin merupakan hal yang tidak mungkin diabaikan begitu saja. Akan tetapi, fenomena yang terjadi justru diluar perkiraan.

Hotel Permai Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa perhotelan. Beroperasi sejak tahun 1997 berlokasi di Tanjung Datuk No. 87 hotel permai merupakan hotel berbintang satu atau hotel standar yang ada di Pekanbaru. Seluruh karyawan berjumlah 42 orang. Hotel permai terdiri dari tujuh departemen yaitu: *marketing, accounting, room division supervisor, food and beverage departement, house keeping, front office.*

Untuk memperjelas permasalahan yang ada, berikut penulis sajikan data mengenai tingkat pelanggaran karyawan dihotel permai pekanbaru selama 5 tahun terakhir.

Tabel 2
Tingkat pelanggaran disiplin Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru
Tahun 2014 s/d 2018

Uraian	2014	2015	2016	2017	2018
Terlambat	65 Orang	85 Orang	58 Orang	49 Orang	76 Orang
Tidak masuk tanpa keterangan	6 Orang	10 Orang	12 Orang	17 Orang	22 Orang
Tidak absen masuk dan tidak absen keluar	15 Orang	21 Orang	26 Orang	34 Orang	34 Orang
Tidak absen masuk dan belum Dating	20 Orang	23 Orang	28 Orang	42 Orang	51 Orang
Tidak absen keluar	8 Orang	14 Orang	17 Orang	22 Orang	15 Orang
Sakit tanpa surat	6 Orang	3 Orang	3 Orang	16 Orang	6 Orang
Jumlah pelanggaran	120	156	144	180	204
Hari kerja efektif	336	336	336	336	336
Jumlah karyawan	45	53	52	61	62

Sumber : hotel permai pekanbaru, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat pelanggaran cenderung semakin meningkat, permasalahan yang timbul adalah kurangnya motivasi kerja karyawan, Pemimpin hanya memberikan wewenang kepada salah satu karyawan yang dipercayakan. Sehingga, karyawan yang lain merasa tidak diperhatikan pihak perusahaan. Oleh sebab itu, mengakibatkan banyak karyawan yang melanggar ketentuan dan tanggung jawab dengan kata lain tingkat kedisiplinan juga ikut meningkat. Misalnya yaitu : ketetapan waktu dalam

bekerja, pada hotel permai ini dibagi menjadi 3 shift yaitu dari jam 07.00 s/d 15.00, jam 15.00 s/d 23.00 dan jam 23.00 s/d 07.00. dari pembagian shift diatas, karyawan sering tidak teratur baik dalam hal kedatangan ataupun pulang lebih cepat dari yang ditentukan. Atau juga dalam berbagai faktor seperti cuti, sakit serta izin yang dilakukan karena suatu alasan tertentu, ketetapan waktu dalam bekerja juga sering ditinggalkan oleh beberapa karyawan.

Menurut Hasibuan (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi diantaranya adalah salah satunya pengawasan, mengevaluasi dan memperbaiki penyimpangan-penyimpangan dari proses organisasi ini. Fungsi pengembangan perilaku disiplin itu sendiri dalam organisasi seringkali dilakukan dengan pemberian sanksi dan hukuman, dimana untuk beberapa kasus dianggap efektif namun tidak selalu berfungsi dalam setiap kasus tindakan indisipliner. Menurut Umum, (2012) tindakan pendisiplinan dengan hukuman tidak selalu dapat merubah perilaku karyawan untuk bertindak lebih baik, bahkan apabila tindakan pendisiplinan tersebut tidak tepat penerapannya, dapat mengakibatkan semakin buruknya kinerja karyawan tersebut dan mempengaruhi budaya didalam organisasi tersebut. Kedisiplinan seharusnya adalah keadaan tertib dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati dimana proses pendisiplinan sebagai latihan dalam program pembinaan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib (Mangkunegara, 2003).

Setiap perusahaan harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan karyawan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana semangat bekerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang karyawan makin baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji/upah dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan perusahaan dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Meningkatnya persentase absensi karyawan dapat menandakan menurunnya motivasi kerja karyawan dan hal ini juga merupakan salah satu gejala pada orang yang menderita stress kerja, hal tersebut dapat menyebabkan seseorang memiliki kinerja yang rendah, dan terlihat pada tingkat absensi karyawan yang meningkat untuk lima tahun terakhir mesti adanya peningkatan disiplin karyawan yang dinilai dari absensinya. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin karyawan tersebut.

METODE PENELITIAN

Dalam menganalisis masalah yang terjadi pada karyawan Hotel Permai Pekanbaru penulis menggunakan sampel sebanyak 42 orang karyawan tetap dari jumlah populasi sebesar 62 orang, penarikan sampel menggunakan purposive sampling artinya sampel yang diambil dengan menetapkan kriteria sesuai tujuan penelitian. Sedangkan untuk Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis menggunakan analisis statistika. Model analisis data statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan hotel permai berdasarkan hasil penelitian dengan pengolahan data SPSS versi 18.00 maka dapat peneliti tampilkan hasil output sebagai berikut:

Persamaan Regresi Linier Sederhana

Tabel 3
Persamaan Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,555	3,222		3,896	,000
Motivasi kerja	,171	,166	,161	1,031	,309

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Maka persamaan yang diperoleh dari formulasi ini adalah :

$$Y=12,555+0,171x$$

Dimana :

- a = 12,555 artinya jika tidak ada perubahan pada motivasi kerja (variabel bebas), maka nilai disiplin kerja karyawan sebesar 12,555 sebagai nilai konstan untuk (variabel terikat).
- b = 0,171 artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan mempengaruhi peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar 0,171 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam mendorong menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi (R²) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya (bebas) menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,461 ^a	,226	,102	2,268

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Pada hasil output SPSS tabel model summary dengan prediktor (constant) motivasi kerja terlihat dimana nilai R di sebut juga dengan koefisien korelasi adalah 0,461 artinya koefisien korelasi bertanda (+) positif artinya memiliki hubungan yang sedang searah. Nilai R square (R²) adalah 0,226 artinya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 22,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan di hotel permai Pekanbaru, maka analisis dilakukan dengan menggunakan teknik Uji t.

Uji t berguna untuk menguji signifikansi regresi (b), yaitu apakah variabel independen (X) memotivasi berpengaruh secara nyata atau tidak.

Dalam pengujian hipotesis ini penulis mengambil tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan $\alpha = 0,05$.

Tabel 5
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,555	3,222		3,896	,000
motivasikerja	,171	,166	,161	1,031	,309

a. Dependent Variable: disiplinkerja

Diketahui : Maka T hitung 1,031 > T tabel 0,680 ini berarti Ho ditolak, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan di hotel permai Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana diketahui bahwa hipotesis yang diajukan penelitian terbukti atau diterima.

Hasil penelitian ini di perkuat dari beberapa penelitian tentang disiplin kinerja seperti lengkong rumayar dan maramis (2019) dari hasil penelitian menunjukkan adanya Hubungan Singinifikan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan, Kinerja, Kemudian (Saputra, 2016), Tantri (2013) Dan Sakit (2012). Berdasarkan penelitian sebelumnya faktor yang mendasari disiplin kerja adalah individu tersebut, dengan terbentuknya komitmen karyawan akan menaikkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannyasesuai dengan tujuan organisasi.

Dari motivasi kerja yang dimiliki kesuksesan dan keberhasilan hidup seseorang seseorang akan dapat diprediksikan. Individu yang semangat biasanya selalu bersikap optimis dan yakin akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu. Sebaliknya, individu yang rasa percaya dirinya rendah akan mengalami hambatan-hambatan dalam hidupnya, baik dalam berinteraksi dengan individu lain maupun dalam pekerjaan.

Salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan guna meningkatkan disiplin kerja.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. Pemimpin unit kerja atau perusahaan memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi agar meningkatkan disiplin kerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik Baskoro (2019).

Menurut Lynch, (2013) memberikan pengertian tentang motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi juga diartikan sebagai pemberian atau penimbunan motif. Motif adalah yang melatarbelakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu. Para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sehingga motivasi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja. Sebuah hipotesis pengurangan tegangan (*tension*) digunakan untuk menjelaskan proses munculnya perilaku yang dimotivasi oleh adanya kebutuhan (*need*). Munculnya *need* akan mengganggu stabilitas kepuasan, dan menciptakan keadaan yang tidak nyaman, sehingga menimbulkan *tension* dalam diri individu. *Tension* akan membantu memacu individu melakukan tindakan (*action*), untuk mengatasi keadaan yang tidak nyaman tersebut. Tindakan (*action*) tersebut akan terus dipertahankan hingga *need* terpuaskan dan *tension* berkurang.

Kemudian Murti & Srimulyani, (2013) mengatakan bahwa motivasi adalah penggerak (*arousal*), penuntun (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) dalam bertingkah laku. Pengertian tersebut memuat tiga aspek motivasi, yaitu penggerak, penuntun, dan ketekunan. Penggerak merupakan aspek yang dapat dirasakan ketika kita bertanya mengapa orang melakukan sesuatu atau bekerja. Penuntun merupakan aspek yang dapat dirasakan ketika bertanya mengapa orang mengerjakan jenis pekerjaan tertentu. Ketekunan merupakan aspek yang dapat dirasakan ketika kita bertanya mengapa orang masih tetap mengerjakan pekerjaannya tersebut.

Lynch, (2013) menjelaskan motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, sehingga fokus disempitkan pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja. Ketiga unsur kunci dalam definisi motivasi adalah intensitas, tujuan, dan ketekunan. Intensitas menyangkut seberapa keras seseorang berusaha. Kemudian Perlu dipahami bahwa nilai-nilai budaya perusahaan yang mampu menyatu ke dalam batin terdalam tersebut akan menjadi energi yang menciptakan manajemen yang unggul dalam ide, solusi serta diharapkan mampu menciptakan hal-hal baru dalam semua aspek organisasi. Budaya organisasi sebagai cermin dari nilai-nilai kehidupan korporasi yang efektif dengan tujuan utama untuk menerangi dan mencerahkan visi perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi secara tidak langsung akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, perusahaan harus bisa menjaga keadilan dan kejujuran dalam setiap promosi jabatan, kenaikan gaji, dan pemberian penghargaan kepada karyawan Sholihin (2019).

Usaha yang dilibatkan karyawan dengan Disiplin kerja, disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Maharani, (2010) disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi Gusti (2012).

Disiplin adalah ketaatan terhadap aturan dan disiplin tidak berkaitan dengan nilai dari apa yang akan dicapai oleh suatu aturan, dengan kata lain setiap disiplin ditujukan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak sebelum pada akhirnya membuat pegawai bergairah untuk bekerja. Bicara tentang disiplin kerja yang tinggi erat kaitannya dengan kinerja, perstasi kerja atau pun K3. Menurut (Psikologi & Riau, 2013).

Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang berlaku dalam organisasi perusahaan atau yayasan baik yang tertulis maupun tidak namun disepakati bersama. Menurut Nurmansyah (2010) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut (Hasibuan, 2011), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana: tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai, sertameningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2003).

Motivasi kerja merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang semangat, aman, nyaman, dan tujuan akhirnya membentuk kedisiplinan kerja yang tinggi. Maka dari itu motivasi kerja mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa terkecuali. Upaya motivasi kerja diharapkan dapat memicu semangat karyawan dalam menjalankan kerjanya sehingga karyawan dapat mencapainya visi dan misi perusahaan.

Sikap individu yang disiplin ditempat bekerja tidak hanya taat dan patuh pada sesuatu yang tampak dipandang tapi juga patuh dan taat pada yang tidak Nampak dipandang seperti komitmen, baik didalam diri sendiri maupun organisasi. Jika dihubungkan dengan tujuan organisasi maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang didasarkan dengan kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Ketatnya persaingan pada dunia usaha memaksa para pengelola jasa penginapan dihadapkan pada tantangan untuk dapat berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup. Hotel permai sebagai perusahaan bergerak dibidang jasa harus memperbaiki manajemen dalam pengolaan hotel selama ini, sehingga karyawan dan atasan dapat bekerja sesuai dan fungsi masing-masing sesuai dengan standart oprasional prosedur. Perusahaan juga dapat melakukan analisis beban kerja sesuai dengan pekerjaan karyawan sehingga tidak terjadi penumpukan karyawan serta karyawan dapat diberikan gaji sesuai dengan keahliannya sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien (Utami & Saputra, 2018).

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan Hotel Permai Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan bahwa perubahan motivasi karyawan akan berpengaruh terhadap disiplin karyawan Hotel Permai Pekanbaru.

Saran

- a. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan tercermin dari disiplin karyawan tersebut. Hasil kerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula. Sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan tidak terbangun dengan baik maka akan berujung pada hasil kerja yang asal-asalan serta bisa jadi mengancam pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu diharapkan perusahaan khususnya hotel permai tetap memberikan motivasi kepada karyawannya dalam meningkatkan disiplin kerja.
- b. Karyawan hotel permai pekanbaru harus lebih meningkatkan lagi disiplin kerjanya. Didalam proses komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga terjalin hubungan yang baik, dan kejelasan dan konsisten untuk menjalani aturan-aturan yang telah dibuat. Dibuatnya aturan reward dan punishment pada karyawan akan mendorong secara langsung sikap yang ada didalam perusahaan dalam bekerja, hal ini juga bisa diterapkan bagi semua karyawan di hotel permai yang mendapat kesempatan untuk meningkatkan motivasi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baskoro, A. L., Widowati, S. Y., & Santoso, A. (2019). Menakar Determinan Kinerja Karyawan. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(1).
- Gusti, M. M. (2012). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Jurnal Penelitian*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi. Tahun Iv, Nomor, 2*.
- Lengkong, G. C., Rumayar, A. A., & Maramis, F. R. (2019). Hubungan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. *Kesmas*, 7(4).
- Lynch, S. (2013). Perilaku Organisasi. *Dynamical Systems With Applications Using Matlab*, 53, 1–21. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Maharani, I. R. (2010). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, *I(3)*, 191–203.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/Cddis.2011.1>
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *Jrma Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Perpustakaan Ugm, I-Lib. (2003). Meningkatkan Daya Saing Perpustakaan Melalui Total Quality management. *Jurnal I-Lib Ugm*. Retrieved From <http://I-Lib.Ugm.Ac.Id/Jurnal/Download.Php?Dataid=5133>
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta
- Sakit, B. M. R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap Rs. Stella Maris Makassar Tahun 2013. *Journal*.
- Saputra, T., Marlinda, P., & Sufi, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Barat Kota Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 9(1), 10-17.
- Saputra, T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 8(2), 50–60.

- Sholihin, M. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Ama Ypk Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Alabama*, 9(2), 95-134.
- Sutrisno, H. E., & Si, M. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Tintri Es, D., & Fitriatin, F. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Food Station Tjipinang Jaya.
- Utami, B. C., & Saputra, T. (2018). Needs Analysis of Employee in Riau Main Island : A Reflection from Universitas Lancang Kuning Context Needs Analysis of Employee in Riau Main Island : A Reflection from Universitas Lancang Kuning Context.