

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**



Oleh:

NAMA : KEVIN ALEXANDER

NIM : 115200125

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANEGARA
JAKARTA
2023**

**SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : KEVIN ALEXANDER

NIM : 115200125

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANEGARA
JAKARTA
2023**

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

FR.RE-4.7-RO



SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Kevin Alexander

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200125

Program Studi : Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 24 November 2023

A handwritten signature in black ink over a yellow rectangular stamp. The stamp contains the text "10000" and "METERAI TEMPEL" along with a small logo of the Indonesian government. Below the stamp, the name "Kevin Alexander" is printed in a standard font.

Kevin Alexander

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pula skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

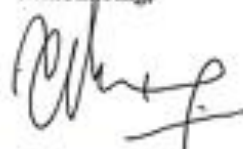
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : KEVIN ALEXANDER
NIM : 115200125
PROGRAM / JURUSAN : SI / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA GRAND MALEO HOTEL &
CONVENTION DI MAMUJU

Jakarta, 2 Desember 2023

Pembimbing,



(Carol Daniel Kadang S.E., M.M.)

ABSTRACT

(A). KEVIN ALEXANDER (115200125)

(B). *THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE*

(C). LKK

(D). *ENTREPRENEURSHIP MANAGEMENT*

(E). *Abstract: Tight competition means that companies are required to be able to increase their competitiveness in maintaining the company's survival. One of the anticipations is the development of more skilled and qualified Human Resources (HR). In order for management activities to run well, the company must have employees who are knowledgeable and highly skilled and strive to manage the company as optimally as possible so that employee performance increases. This research uses quantitative research methods using questionnaires via Google Form. The sample selection technique in this research uses the Probability Sampling Technique using the Simple Random Sampling method. The sample in this study consisted of 100 respondents who were employees of the Grand Maleo Hotel & Convention in Mamuju. The data analysis process uses the SEM-PLS method. The results of this research show that (1) Motivation does not have a positive and significant influence on the Performance of Grand Maleo Hotel & Convention Employees in Mamuju and (2) Work Discipline has a positive and significant influence on the Performance of Grand Maleo Hotel & Convention Employees in Mamuju.*

(F). *Motivation, Work Discipline, Company Performance*

(G). *References*

(H). *Carol Daniel Sometimes S.E. M.M.*

ABSTRAK

(A) KEVIN ALEXANDER (115200125)

(B) PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

(C) LKK

(D) MANAJEMEN KEWIRAUSAHAAN

(E) Abstrak: Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih terampil dan berkualitas. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner melalui *google form*. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *probability sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang merupakan karyawan Grand Maleo Hotel & Convention di Mamuju. Proses analisis data menggunakan metode SEM-PLS. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Grand Maleo Hotel & Convention di Mamuju dan (2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Grand Maleo Hotel & Convention di Mamuju.

(F) Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Perusahaan

(G) Referensi

(H) Carol Daniel Kadang S.E. M.M.

Whatever you are, be a good one

Karya ini saya persembahkan untuk :

Seluruh keluarga besar saya

Seluruh teman-teman saya

Seluruh pengajar dan pembimbing

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ” dengan baik, lancar, dan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai syarat kelulusan untuk mata kuliah *thesis* dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata 1 (S1) dengan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada program studi Manajemen Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada seluruh pihak yang telah terlibat, memberikan bantuan, pengarahan, dukungan, dan bimbingan kepada penulis hingga laporan tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo S.E., M.M., MBA selaku selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
2. Bapak Frangky Slamet S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Carol Daniel Kadang S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi dan pengarahan yang sangat bermanfaat serta membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada peneliti selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Segenap keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan, motivasi, doa, dan informasi yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas akhir ini, sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh teman dan sahabat penulis yang selalu mendukung dan memotivasi penulis dalam penyelesaian laporan tugas akhir ini.
7. Pihak - pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu yang selalu memberikan dukungan dan motivasi penulis dalam penulisan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih belum sempurna dan memiliki kekurangan. Maka dari itu, penulis meminta maaf jika terdapat kesalahan atau kekurangan dalam penulisan laporan tugas akhir skripsi ini. Penulis sangat terbuka terkait kritik dan saran yang diberikan agar tugas akhir ini dapat menjadi lebih baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan pembelajaran dan memberikan kesempatan dalam penulisan laporan akhir skripsi ini. Semoga laporan tugas akhir skripsi ini dapat bermanfaat untuk orang lain.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	II
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	III
ABSTRACT.....	IV
ABSTRAK.....	V
HALAMAN MOTO.....	VI
HALAMAN PERSEMBAHAN	VII
KATA PENGANTAR.....	VIII
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR GAMBAR.....	XI
DAFTAR TABEL.....	XII
BAB I.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. LATAR BELAKANG.....	1
2. IDENTIFIKASI MASALAH	8
3. BATASAN MASALAH.....	8
4. RUMUSAN MASALAH	9
B. FTUJUAN DAN MANFAAT	9
1. TUJUAN.....	9
2. MANFAAT.....	10
BAB II.....	12
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	12
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL.....	16
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL	22
D. PENELITIAN YANG RELEVAN	26
E. KERANGKA PEMIKIRAN.....	31
F. HIPOTESIS	32
BAB III.....	31
A. DESAIN PENELITIAN.....	31
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	31

C.	OPERASIONAL VARIABEL DAN INSTRUMEN.....	33
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	37
E.	ANALISIS DATA.....	44
F.	ASUMSI ANALISIS DATA.....	41
BAB IV.....		50
A.	DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	50
B.	DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	53
C.	HASIL UJI ASUMSI ANALISIS DATA.....	60
D.	HASIL ANALISIS DATA.....	61
E.	PEMBAHASAN.....	62
BAB V.....		65
A.	KESIMPULAN.....	65
B.	KETERBATASAN DAN SARAN.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....		68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 3.1 Hasil pengolahan data awal	41
Gambar 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia	51
Gambar 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	51
Gambar 4.3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	52
Gambar 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	53

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Motivasi Kerja	33
Tabel 3.2 Operasional Variabel Disiplin Kerja	36
Tabel 3.3 Operasional Variabel Kinerja Karyawan	35
Tabel 3.4 Skala Likert pada Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kierja Karyawan	39
Tabel 3.5 Tabel Outer Loading setelah eleminasi	41
Tabel 3.6 Tabel Average Variance Extracted (AVE)	43
Tabel 3.7 Tabel FOrnell Larcker	44
Tabel 3.8 Tabel COmposite Reliability	45
Tabel 4.1 Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Motivasi Kerja	54
Tabel 4.2 Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Disiplin Kerja	56
Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Hipotesis Pertama	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis Kedua	61
Tabel 4.6 Hasil Uji R^2	62
Tabel 4.7 Hasil Uji F^2	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner.....	71
Lampiran 2 <i>Graphic Output</i>	76
Lampiran 3 <i>Outer Loadings</i>	77
Lampiran 4 <i>Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE)</i>	78
Lampiran 5 <i>Fornell Larcker</i>	78
Lampiran 6 Koefisien Determinasi	79
Lampiran 7 <i>F-square</i>	79
Lampiran 8 Signifikansi	79

BAB I

Pendahuluan

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi ekonomi menuntut dunia usaha sebagai salah satu pelaku ekonomi untuk berbenah menghadapi persaingan yang semakin ketat. Agar dapat bersaing dalam rangka mempertahankan eksistensi usaha, maka perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya guna mencapai hasil secara efektif dan efisien. Serta keunggulan bersaing perusahaan ditentukan secara langsung oleh karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat maupun melalui kinerja perusahaan keunggulan bersaing juga ditentukan oleh kinerja sistem informasi dan customer intimacy. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh peralatan modern, tetapi yang paling penting adalah kinerja karyawan. (Farhah et al., 2020)

Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih terampil dan berkualitas. Sumber Daya Manusia adalah sistem formal dalam suatu perusahaan untuk memastikan pemanfaatan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Mathis & Jackson, 2006: 3). Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rinawati, 2017)

Menurut Sedarmayanti (2017) Sumber daya manusia merupakan seluruh kemampuan yang dimiliki oleh manusia yang dapat disalurkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Namun ada beberapa unsur pendukung lainnya, salah satunya adalah sifat SDM organisasi. Sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja atau pegawai yang berusaha keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Rofiq dan Hasan (2019) Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) sebagai pengelola system.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan mendayagunakan karyawan sehingga mereka dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya karyawan merupakan aset utama dalam perusahaan yang menjadi pelaku dan perencana aktif dari setiap kegiatan dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan perusahaan. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009).

Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikelola secara profesional untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kapabilitas perusahaan. Keseimbangan ini merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif, sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan menjadi perhatian penting guna mencapai keberhasilan perusahaan. 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. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Salah satu hal yang paling diperhatikan dari sumber daya manusia ini adalah kinerja karyawan.

Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai kinerja karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan komponen yang sangat penting dan vital karena terbukti besar peranannya, setiap lembaga atau perusahaan menuntut pada karyawan untuk bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan *skill* dan potensi yang dimiliki. Pada dasarnya kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang memiliki pandangan bahwa pekerjaan yang dijalankan pada masa sekarang ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan sebelumnya, dengan kata lain, pekerjaan di masa mendatang harus lebih baik lagi. Kinerja itu sendiri bertujuan untuk menghasilkan ataupun mencapai target perusahaan baik dari segi kualitas ataupun kuantitasnya. Peningkatan kinerja karyawan tersebut tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan itu sendiri. Karena dengan kinerja yang baik secara teoritis dapat mencapai tingkat pengembangan karir karyawan yang lebih baik (Siahaan et al., 2016).

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur tercapainya tujuan perusahaan, jika suatu perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan efektif. Seorang karyawan harus dapat bekerja secara maksimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja karyawan tersebut. Menurut Kiruja dan Elegwa (Kiruja, 2013) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang

diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Peningkatan kinerja karyawan 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.

Menurut Mangkunegara (2017), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk mampu bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Menurut (Kaleem, 2019), Kinerja karyawan biasanya ditentukan melalui pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Pelaksanaan tugas yang dimaksud seperti kehadiran di tempat kerja, kualitas dan kuantitas pekerjaan serta ketepatan waktu terhadap aspek perilaku karyawan. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor keduanya yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri dan yang berkaitan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Wexley dan Yukl (2005), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi kerja adalah hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha untuk sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi menurut Mathis dan Jackson (2006) merupakan keinginan

dalam diri seseorang yang menyebabkan harus bertindak dan mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting didalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Menurut McClelland dalam Mangkunegara, (2017) seorang pegawai dikatakan mempunyai motivasi kerja yang tinggi apabila dalam dirinya mempunyai: (1) kebutuhan berprestasi (needs of achievement) yaitu kemampuan pegawai (2) Kebutuhan afiliasi (affiliate kebutuhan) yaitu keinginan pegawai untuk bersikap ramah dan mengetahui lebih banyak tentang teman sekerja di suatu organisasi pemerintahan, dan (3) kebutuhan akan kekuasaan (need of power) yaitu kebutuhan untuk menjadikan pegawai berperilaku adil dalam menjalankan tugasnya dan keinginan untuk menguasai sesuatu. Bahkan jika seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik, jika dia tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak memuaskan. Pengukuran motivasi kerja menentukan tujuan, ketekunan perilaku, dan intensitas kerja yang diinginkan oleh organisasi. Perusahaan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawannya, dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah

pegawai tidak memiliki semangat kerja, mudah putus asa, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Harwiki, 2016).

Disiplin adalah suatu hal yang penting pada perusahaan, karena di dalam menjalankan pada setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat penting sehingga para karyawan dapat memenuhi aturan- aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan kedisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Menurut Nitisemito (2011), kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan sadar serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2002). Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing.

Disiplin dalam bekerja juga sangat penting bagi karyawan sebuah perusahaan, karena itu kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi karyawan. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing masing, pada umumnya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia.

Disiplin kerja sebagai sikap menjunjung tinggi, menghargai, dan menaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya, tidak mengelak dari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penerapan disiplin kerja bagi karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan agar mau dan mau mengikuti berbagai standar atau aturan yang berlaku di suatu perusahaan, sehingga penyalahgunaan

kerja dapat diatasi (Arenofsky, 2017). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja, moral, dan terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin yang baik dari karyawan juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat menjaga dan mempertahankan loyalitas dan kualitas karyawannya, dari disiplin juga dapat diketahui nilai kinerja karyawannya.

Tanpa kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, akan menaati peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kesadaran tanpa ada rasa paksaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pernyataan tersebut diperkuat dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan (2017) “Semakin baik disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai”.

Tercapainya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, akan tetapi pada kenyataannya hal tersebut belum banyak memberikan dampak positif dikarenakan masih kurangnya pemberian motivasi dan kurangnya disiplin terhadap peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Salah satunya berdasarkan hasil survey lapangan terhadap karyawan PT. Trakindo Utama Pontianak ditemukan adanya penurunan disiplin kerja. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran sebagian pegawai yang tidak tepat waktu, menggunakan waktu istirahat melebihi jam yang telah ditetapkan, pulang kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, sebagian pegawai tidak menggunakan seragam kantor. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, ternyata sebagian karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Didirikan pada tahun 2009, Grand Maleo Hotel & Convention adalah perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan yang berlokasi di Jalan Yos

Sudarso no. 51. Terlepas sebagai perusahaan lokal, Grand Maleo Hotel & Convention telah berkembang dan memiliki visi misi yaitu bersatu kita teguh.

Pentingnya mengukur kinerja karyawan di Grand Maleo Hotel & Convention agar kita mengetahui apakah karyawan sudah termotivasi dan disiplin dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, jika Grand Maleo Hotel & Convention sudah memberikan motivasi dan menjaga disiplin kerja bisa dipastikan kinerja karyawan akan meningkat dan perusahaan dapat lebih kuat dalam persaingan. Memberi motivasi dan menjaga disiplin kerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, memaksimalkan keterampilan karyawan dan meningkatkan karir karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan akan memberikan dampak yang sangat baik untuk Grand Maleo Hotel & Convention seperti peningkatan kualitas pelayanan, produktivitas, kebersihan area hotel, dan lain-lainnya. Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah yaitu:

- a. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
- b. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja, moral, dan terwujudnya tujuan organisasi, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

3. Batasan Masalah

Mengacu pada cakupan yang cukup luas serta adanya keterbatasan-keterbatasan seperti waktu, tenaga dan biaya, maka agar penelitian dapat

lebih fokus dan terarah diperlukan pembatasan terhadap masalah. Pembatasan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Wilayah penelitian berfokus dan dibatasi pada wilayah Mamuju.
- b. Subjek penelitian yang digunakan adalah perusahaan industri pariwisata.
- c. Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin Kerja.
- d. Variabel Dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

4. Rumusan Masalah

Penulis akan membatasi fokus penelitian terhadap pengaruh motivasi dan disiplin kerja di Grand Maleo Hotel & Convention. Secara lebih mendalam, penulis akan memfokuskan penelitiannya di negara Indonesia. Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah yaitu:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui variabel yang relevan antara pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat

Selain memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang disajikan pada rumusan masalah, keseluruhan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Maleo Hotel & Convention Di Mamuju ini diharapkan dapat memberi manfaat, diantaranya adalah:

a. Bagi manajemen Grand Maleo Hotel & Convention

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi Grand Maleo Hotel & Convention, khususnya kepada para pimpinan yang bertanggung jawab atas strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Informasi dalam penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengambilan keputusan serta kebijakan untuk kesuksesan dan keberhasilan perusahaan.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian yang telah disusun, diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya, terutama dengan tema dan topik yang sama. Penulis berharap, penelitian ini bisa menjadi referensi sumber ilmu pengetahuan, pada bidang manajemen, sumber daya manusia, pengaruh motivasi dan disiplin kerja. Informasi yang diperoleh kemudian bisa dijadikan acuan yang bisa memberikan pengembangan signifikan pada penelitian selanjutnya.

c. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman penulis terkait topik atau isu tertentu. Melalui pengumpulan data, analisis, dan tinjauan literatur, penulis dapat menggali informasi baru yang bisa saja belum pernah di ketahui sebelumnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu penulis dalam meningkatkan keterampilan analisis dan pemecahan masalah dalam melakukan sebuah penelitian. Penelitian ini juga memungkinkan penulis untuk dapat memberikan kontribusi

terhadap perkembangan pengetahuan masyarakat secara keseluruhan. Dengan membagikan karya tulis ilmiahnya kepada masyarakat, penulis dapat mempengaruhi kebijakan, membantu menyelesaikan masalah sosial yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, H.R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. *SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga*.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=5ijKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=metodologi+penelitian&ots=kQW7z9J8il&sig=wwB_Rc8UcEmlmcXIMMQ_6EwlNdw&redir_esc=y#v=onepage&q=metodologi%20penelitian&f=false
- Ariesni, S., dan Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363-369.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH/article/download/34675/21178>
- Azhari, R dan Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(6), 1-24.
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3075/3091>
- Goni, G.H., Manopo, W.S., dan Rogahang, J.J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047/32827>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>

- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence Based Nursing*, 18(3), 66–67. <https://doi.org/10.1136/eb-2015-102129>
- Hermina, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). The model of employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69–73. <https://doi.org/10.32479/irmm.8025>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/8838/pdf>
- Hikmawati, F. (2020). Metodologi Penelitian. *Rajawali Pers*. <https://etheses.uinsgd.ac.id/31676/1/Metodologi%20Penelitian.pdf>
- Hussain, N., HAQUE, A. U., & Baloch, A. (2019). Management theories: The contribution of contemporary management theorists in tackling contemporary management challenges. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 14, 156-169. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jyasar/article/635061>
- Jufrizen, da Sitorus, T.S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021*, 841-852. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/419/434>
- Kovalenko, Y. (2020). Theory and History of the Humanistic Management Culture in the Era of Industrialism. *Socio-Cultural Management Journal*, 3(1), 39-65. <http://socio-cultural.knukim.edu.ua/article/view/219797>
- Mangkunegara, A. P., & Setyono, S. (2021). THE ROLE OF WORK MOTIVATION, DISCIPLINE, AND REMUNERATION IN BUILDING PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(Special Issue 6), 1–12.

- Mantow, H. A. D., & Nilasari, B. M. (2022). The effect of knowledge management and talent management on employee performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 51–66. <https://doi.org/10.24912/jm.v26i1.837>
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample Size For Survey Research: Review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), i–xx. [https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)
- Nurhuda, A., Purnamasari, W., Irawan, N., Nurhidayati, F., Mahmudah, S., Anshori, M., Ngibad, K., Fathoni Rodli, A., Hidayatullah, S., & Yahya, D. (2019). Effect of transformational leadership style, work-discipline, work environment on employee motivation and performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175, 012288. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012288>
- Omodan, B. I., Tsotetsi, C. T., & Dube, B. (2020). Analysis of human relations theory of management: A quest to re-enact people's management towards peace in university system. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 10. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1184>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Puspita, D., dan Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 31-41. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/3>
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International*

- Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109–116.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Sahir dan Hafni, S. (2021). Metodologi Penelitian. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/16455>
- Sariadi, L., dan Heryanda, K.K. (2020). MOTIVASI KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SAWAN. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 215-224. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26535/17065>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Swarjana, I. K. (2022). *POPULASI-SAMPEL, TEKNIK SAMPLING & BIAS DALAM PENELITIAN*. Andi.
- Taherdoost, H. (2016). Validity and reliability of the research instrument; how to test the validation of a questionnaire/survey in a Research. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3205040>
- Utama, Z. M. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Konsep Dasar dan Teori*. UNJ PRESS.
- Wangdi, T., & Tobgay, S. (2022). The impact of McGregor's theory X/Y on the level of job satisfaction of teachers and principals. *Shanlax International Journal of Management*, 9(3), 34-40. <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:sijm&volume=9&issue=3&article=008>
- Wau, J., Waoma, S., dan Fau, F.T. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT

SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah
Mahasiwa Nias Selatan*, 4(2),203-212.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

Kuisisioner

Halo teman-teman,