

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Grand Mahkota Hotel Lamongan)
*THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS, MOTIVATION AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY AT GRAND
MAHKOTA HOTEL LAMONGAN)*

Fike Zuvin

¹Program Studi Manajemen, Universitas Islam Lamongan

fikkezuvu@gmail.com

Website:

Abstrak

Kata Kunci:

karakteristik pekerjaan,
motivasi, disiplin kerja,
kinerja karyawan

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial, simultan, dominan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Lamongan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh, yaitu dengan mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yang ada. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 60 responden.

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, sedangkan dalam uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Dari hasil penelitian didapatkan adanya pengaruh variabel dari hasil pengujian secara parsial X_1 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,174 > 2,003$, uji t X_2 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $6,058 > 2,003$, dan uji t X_3 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3,712 > 2,003$, sedangkan dalam pengujian secara simultan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $76,719 > 2,77$, dan dari hasil regresi linier berganda didapatkan hasil $Y = -1,947 + 0,178 X_1 + 0,381 X_2 + 0,239 X_3$ dalam hal ini

variabel motivasi dalam pengujian regresi linier berganda yang paling dominan.

Dari hasil penelitian diatas maka diperoleh bahwa variabel karakteristik pekerjaan, motivasi, dan disiplin kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Lamongan, dan variabel motivasi mempunyai pengaruh paling dominan dibanding variabel karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Lamongan.

Keywords: job characteristics, motivation, work discipline, employee performance

Alamat Kantor:

Abstract

Human resource management is a process of dealing with various problems in the scope of employees, employees, laborers, managers and or all workers who support all activities of the organization, institution or company to achieve the goals that have been set. This study aims to determine the effect of partial, simultaneous, dominant work characteristics, motivation, and work discipline on employee performance at Grand Mahkota Lamongan. This study uses quantitative research methods. The sampling technique used is the saturated sampling technique, namely by taking the entirety of the existing population. The number of samples in this study amounted to 60 respondents.

The tools used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, multiple correlation, coefficient of determination, while in hypothesis testing using t test and F test. X1 obtained tcount > ttable with a value of 2.174 > 2.003, t-test X2 obtained tcount > ttable with a value of 6.058 > 2.003, and t-test X3 obtained tcount > ttable with a value of 3.712 > 2.003, while simultaneously testing obtained Fcount > Ftable with a value of 76.719 > 2.77, and from the results of multiple linear regression, the results obtained are $Y = -1.947 + 0.178 X1 + 0.381 X2 + 0.239 X3$ in this case the motivation variable in multiple linear regression testing is the most dominant.

From the results of the research above, it is found that the variables of job characteristics, motivation, and work discipline, have a significant effect on employee performance at Grand Mahkota

Hotel Lamongan, and motivational variables have the most dominant influence compared to the variables of work characteristics and work discipline on employee performance at Grand Mahkota Lamongan.

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia. Dalam hal ini, permasalahan kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan pencapaian suatu perusahaan.

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya memerlukan manusia sebagai sumberdaya yang memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Perhatian dan pembinaan kepada sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang harus terus ditingkatkan, sehingga efektifitas dan efisiensi organisasi dapat dicapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi menjadi sampel. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Dalam pengumpulan datanya yaitu menggunakan interview, kuesioner dan observasi, serta metode analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu memakai uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji validitas

Uji validitas merupakan alat uji yang dipakai untuk mengukur suatu variabel apakah variabel tersebut sudah valid dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Intreprestasi
KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X_1)			
X _{1.1}	0,809	0,2144	Valid
X _{1.2}	0,722	0,2144	Valid
X _{1.3}	0,759	0,2144	Valid
X _{1.4}	0,781	0,2144	Valid
MOTIVASI (X_2)			
X _{2.1}	0,868	0,2144	Valid
X _{2.2}	0,853	0,2144	Valid
X _{2.3}	0,840	0,2144	Valid
X _{2.4}	0,895	0,2144	Valid
DISIPLIN KERJA (X_3)			
X _{3.1}	0,820	0,2144	Valid
X _{3.2}	0,682	0,2144	Valid
X _{3.3}	0,590	0,2144	Valid
X _{3.4}	0,544	0,2144	Valid
X _{3.5}	0,832	0,2144	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)			
Y _{1.1}	0,892	0,2144	Valid
Y _{1.2}	0,814	0,2144	Valid
Y _{1.3}	0,874	0,2144	Valid

Sumber : Data Primer (SPSS)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator atau semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,214) yang berarti semua indikator dari masing-masing variabel tersebut adalah valid..

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji kuisioner dengan menggunakan teknik alpha cronbach.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpa	Keterangan
Karakteristik pekerjaan (X_1)	0,761	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,886	Reliabel
Disiplin kerja (X_3)	0,736	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,824	Reliabel

Sumber : Data Primer (SPSS)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh variabel tersebut memiliki nilai koefisien alfa lebih dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel.

3) Uji asumsi klasik

a) Uji Normalitas

Menurut ghozali (2016) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

Berdasarkan uji normalitas dengan uji *kolmogorov smirnov* diperoleh nilai sebesar 0,211 dan nominalnya lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel.

Dalam penelitian ini diperoleh bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1. Sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya multikolinearitas.

c) Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang menggunakan *scatterplot* diperoleh bahwa titik-titiknya menyebar secara acak baik diatas maupun di bawah sumbu Y atau angka 0 dan tidak membentuk pola. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS 20 for Windows* yaitu DW terletak diantara dU dan $(4-dU) = 1,6889 < 1,747 < 2,3111$ yang artinya tidak ada autokorelasi.

4) Regresi linear berganda

Uji regresi linier berganda yaitu digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh persamaan yang bersifat linier. Dalam penelitian ini hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,947	1,050		-1,855	,069
X1	,178	,082	,206	2,174	,034
X2	,381	,063	,514	6,058	,000
X3	,239	,064	,301	3,712	,000

Sumber : Lampiran hasil SPSS

$$Y = -1,947 + 0,178 + 0,381 + 0,239 + e$$

Dari persamaan diatas diperoleh hasil yaitu :

1. Nilai konstanta sebesar -1,947 menunjukkan besarnya variabel terikat Kinerja (Y) sebesar -1,947. Dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi di anggap konstan ($X_1, X_2, X_3 = 0$).
2. Nilai $X_1 = 0,178$ artinya apabila pelanggan di naikkan 1 satuan atau 1 unit, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,178 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi di anggap konstan (a dan $X_1 = 0$).
3. Nilai $X_2 = 0,381$ Menunjukkan adanya kenaikan variabel karakteristik pekerjaan (X_1) konsumen yang dapat mengakibatkan kenaikan kinerja atau dengan kata lain apabila motivasi (X_2) di naikkan 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,381 Dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi di anggap konstan (a dan $X_2 = 0$).
4. Nilai $X_3 = 0,239$ Menunjukkan adanya kenaikan variabel disiplin kerja (X_3) konsumen yang dapat mengakibatkan kenaikan kinerja atau dengan kata lain apabila disiplin kerja

(X_3) di naikkan 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,239
Dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi di anggap konstan (a dan $X_3 = 0$).

5) Analisis Koefisien Korelasi berganda

Untuk mengetahui uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

c	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimasi	Durbin-Watson
1	,897 ^a	,804	,794	,704	1,747

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran hasil SPSS

Pada tabel diatas memperlihatkan bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,897. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variable bebas dengan variable terikat.

6) Koefisien determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi

c	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimasi	Durbin-Watson
1	,897 ^a	,804	,794	,704	1,747

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran hasil SPSS

Berdasarkan analisis uji koefisien determinasi diatas menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,804 atau 80,4%, yang berarti variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu karakteristik pekerjaan, motivasi, dan disiplin kerja. Serta sisanya 19,6% minat dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel tersebut

7) Uji t

Adapun uji T dalam penelitian ini Tingkat signifikansi adalah dengan nilai signifikan $\alpha=0,05$ maka $t_{\alpha/2}$; $df=n-k-1 = 60-3-1$

Nilai signifikan $\alpha=0,000$, maka $t_{tabel} < t_{hitung}$. Dan $0,05 > sig (0,000 < 0,05)$ H_0 ditolak H_a diterima.

$$X1 = 2,174$$

$$X2 = 6,058$$

$$X3 = 3,712$$

Maka nilai t_{tabel} sebesar 2,003

Dengan menggunakan *SPSS 20 for windows* tersebut dinyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Lamongan.

8) Uji F

Dari hasil pengujian *SPSS 20 for windows* F diperoleh F_{hitung} sebesar 76,719 dan F_{tabel} 2,77 artinya $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka H_0 ditolak H_a diterima, dan jika diperoleh $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} maka H_0 diterima H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan, motivasi, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Mahkota Hotel Lamongan.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil pengujian hipotesis penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian menghasilkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Grand Mahkota Hotel Lamongan, hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara parsial mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Lamongan.

2. Dari hasil pengujian menghasilkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat antara lain variabel karakteristik pekerjaan, motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Lamongan. Ini dibuktikan dengan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, Heri. 2015. *Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Performansi Kerja Operator pada Bagian Produksi*. Cet.10. Alfabeta: Bandung.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung. Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
Cetakan ketiga. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Charisma. 2014. *Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara*. Vol 2 No 3.
- Deni, Muhammad. 2018. *Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik*. Vol 16 No 1.
- Dharma, Agus. 2016. *Manajemen Prestasi Kerja*. Penerbit Rajawali. Jakarta.
- Fransiska. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung*. Vol 3 No 1.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*. Alih bahasa
- Gitosudarmo, Indriyo. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Penerbit BPF. Yogyakarta.

- Gujarati, Damodar. 2015. *Ekonomertrika Dasar*. Alih Bahasa Sumarno Zain. Penerbit.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi AksaraHaji.
- Irianto, Jusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Insan Cendekia. Anggota IKAPI. Cabang Jatim.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Purnama, Ridwan. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*. Vol 7 No 14.
- Robbins, P. Stephen. 2011. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soedarmayanti, 2010. *Pengaruh Produktivitas Dalam Meningkatkan Kualitas Hidup*.
- Simamora, Ririn. 2015. *Pengaruh Aspek Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*.
- Sugiyono. 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketiga. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sulaeman, Moh. Muklis. and Mugi Harsono (2021) "Supply Chain Ontology: Model Overview and Synthesis", *Jurnal Mantik*, 5(2), pp. 790-799. doi: 10.35335/mantik.Vol5.2021.1401.pp790-799.
- Sulaeman, Moh Muklis (2019) "Sosialisasi Kewirausahaan dalam Upaya Peningkatan UMKM Desa Palangan Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan". *Jurnal Abdimas Berdaya Litbang Pemas Unisla*. DOI: <https://doi.org/10.30736/jab.v2i01.34>. Vol. 2 No.1