

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA DENGAN VARIABEL EFIKASI DAN MOTIVASI EKSTERNAL SEBAGAI EKSOGEN

Herlin Amelia

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Indonesia
herlinamelia@dsn.moestopo.ac.id

Submitted: 26th Jan 2021/ **Edited:** 30th Mar 2021/ **Issued:** 01st Apr 2021
Cited on: Amelia, H. (2021). PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA
DENGAN VARIABEL EFIKASI DAN MOTIVASI EKSTERNAL SEBAGAI
EKSOGEN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting,
Management and Business*, 4(2), 341-350.

ABSTRACT

The growth of the hotel industry in the Cilegon city continues to increase, this is indicated by the establishment of many new hotel buildings. However, things got even more difficult, when there was a pandemic. In a difficult time like this, the obstacle is not only competition, but the decline in public interest in the tourism industry is a very heavy blow. Therefore, companies are required to improve service quality, one of which is through improving employee performance. In fact, this study intends to examine how the role of human resource quality on hotel performance, even during a pandemic, is able to retain visitors. To prove the correctness of the research, a quantitative method is determined as the basis for research, and path analysis as an analytical tool. The research object is Hotel Sari Kuring Indah, Cilegon City, the research subjects are employees, simple random sampling technique, and the number of respondents is 103. The results confirm that in the hotel industry employee performance in the form of service greatly impacts the interest of hotel visitors. In addition, the performance of hotel employees is greatly influenced by the level of discipline. However, the emergence of disciplined behavior will be formed if employees have high morale, both internally and externally.

Keywords: Efficacy, External Motivation, Discipline, Performance, Hotel

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, industri pariwisata mengalami tren positif baik di lingkup nasional ataupun regional (wilayah). Hal tersebut terlihat di kota Cilegon, banyaknya bangunan baru dan perizinan atas hotel menjadi tanda, bahwa persaingan bisnis pariwisata terus meningkat. Kendati demikian, hal ini menandai bahwa telah terjadi peningkatan minat masyarakat atas penggunaan hotel. Artinya, para pelaku hotel harus merespons secara positif peluang tersebut, dan salah satunya dengan

meningkatkan sumber daya manusia yang handal. Dalam sebuah riset dijelaskan, majunya industri jasa (seperti hotel) bergantung pada seberapa baik kinerja pegawainya. Peralnya, unit bisnis utama dari perhotelan adalah kenyamanan, dan hal tersebut hanya diperoleh dari pelayanan para tenaga hotel (karyawan).

Kondisi di atas menuntut kesadaran pihak pelaku usaha hotel, agar mengedepankan manajemen atau tata kelola yang berorientasi pada pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia, mengingat perannya sangat dominan di dalam bisnis hotel. Maka hal yang diperlukan adalah mendorong lahirnya kinerja secara maksimal (Wahyu & Salam, (2020). Dalam konteks bisnis hotel, kinerja karyawan diartikan sebagai upaya menghadirkan kepuasan, melalui pelayanan prima. Maka kepekaan dan respons yang tinggi menjadi ukuran di dalam kinerja (Mangkunegara, 2017).

Untuk itu, perlu upaya terukur, sistematis, dan jelas di dalam memandu kinerja tersebut terwujud, di antaranya dengan memperhatikan tingkat disiplin karyawan (Farhah, et, al., 2020). Disiplin menjadi benang merah atas kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan sebagai pemandu atas ukuran kinerja itu sendiri. Bahwa, memberikan pelayanan perlu dijelaskan ke dalam bentuk teknis operasional, sehingga karyawan memiliki arahan di dalam memberikan pelayanan yang memuaskan (Malau, 2020). Misalnya ditetapkan aturan disiplin keramahan (sapa, senyum, salam), ditetapkan waktu pelayanan (menghadirkan pelayanan yang tepat dan tanggap), ditetapkan disiplin kerapian (berpakaian rapi, bersih), dan sebagainya.

Agar lahirnya perilaku disiplin tersebut, maka diperlukan semangat yang menggerakkan perilaku yang dibutuhkan, yakni efikasi. Dalam kajian psikologi organisasi, efikasi bermakna motivasi internal (Rijanti, et, al., 2020). Yakni sebuah motif pribadi yang memungkinkan seseorang bekerja dengan penuh gairah karena sebagai rasa syukur memiliki pekerjaan, atau bersemangat kerja karena mengharapkan imbalan sebagai pemenuhan kebutuhan, dan sebagainya. Adanya kepentingan individu ini menjadi faktor yang sangat dibutuhkan bagi lahirnya perilaku disiplin (Nurjati, et, al., 2020).

Selain itu, adanya dukungan eksternal seperti kompensasi, lingkungan kerja, dukungan pimpinan, budaya organisasi, dan sebagainya merupakan faktor motivasi yang sangat penting di dalam menjaga kinerja (Djodjobo, et, al., 2020). Karyawan

adalah manusia biasa, sehingga motivasi internal memiliki batasan, maka hadirnya dorongan eksternal menjadi oase bagi karyawan untuk tetap komit bekerja keras demi terwujudnya kepentingan perusahaan. Bahkan dalam sebuah riset dijelaskan, motivasi eksternal memiliki kontribusi yang lebih besar atas kinerja, dibandingkan motivasi internal (Asmawiyah, et, al., 2020).

LANDASAN TEORI

Efikasi Diri

Baron dan Byrne (2012:73) mendefinisikan “efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas mencapai tujuan dan mengatasi hambatan”. Dapat dipahami, efikasi adalah semangat kerja yang lahir setelah dilakukan penilaian atas kapasitas yang dimiliki dengan beban kerja yang diterima (Nurdin, et, al., 2020). Kesimpulan yang lahir akan menentukan seberapa besar antusias seorang karyawan atas pekerjaan yang diberikan (Sulfemi, 2020).

Pendapat lain menjelaskan, walau efikasi merupakan manifestasi atas pertimbangan tertentu, namun efikasi memiliki kecenderungan memperkuat semangat kerja (Harras, et, al., 2020). Sederhananya, efikasi adalah semangat yang lahir karena keteguhan diri untuk menjadi karyawan yang menyenangkan dan dapat diandalkan.

Motivasi Eksternal

Bangun (2014:313) mendefinisikan “motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal”. Misalnya dukungan tim kerja, dukungan keluarga, dan dukungan pimpinan menjadi sumber lain yang membuat seseorang perlu bekerja lebih baik dan lebih keras (Hendra, 2020).

Umumnya motivasi luar yang paling dominan berupa penghargaan, misalnya gaji, insentif, dan sejenisnya. Penghargaan terbukti secara empiris dan signifikan melahirkan perasaan senang dan berdampak lahirnya semangat di dalam setiap aktivitas kerja (Hendrawan, 2020). Selain itu, lingkungan kerja karena terjalinnya hubungan harmonis dapat memperkuat ikatan emosional antar karyawan, sehingga melahirkan perasaan betah dan bangga menjadi bagian perusahaan (Liana, 2020).

Disiplin Kerja

Menurut pengertian umum disiplin adalah aturan atau tata tertib, maka konteksnya adalah seperangkat ketentuan yang ditetapkan guna menjadi batasan bagi karyawan di dalam organisasi (khususnya pekerjaan) (Wahyu & Salam, 2020). Dalam pengertian lain, disiplin diartikan sebagai ketaatan, artinya respons karyawan atas ketentuan yang melekat pada dirinya sebagai karyawan. Secara sederhana, disiplin adalah ketentuan dan sikap yang diperlukan guna melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diemban, sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan (Malka, et, al., 2020).

Kinerja

Mangkunegara (2017:67) menjelaskan “kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Teori ini menegaskan bahwa kinerja adalah tuntutan atas tugas yang diberikan, dan dibuktikan dengan hasil kerja yang sesuai dengan ketentuan (memenuhi aspek kuantitas dan kualitas).

Pendapat lain menjelaskan, kinerja adalah tentang apa yang dapat dinilai melalui proses yang benar dan baik. Dengan kata lain, perusahaan menetapkan standar dan prosedur kerja sebagai dasar di dalam menilai kinerja. Selain itu, perusahaan juga mempertimbangkan tentang relevansi antara jenis pekerjaan, kompetensi, prosedur, dan fasilitas. Sehingga kinerja dapat tercapai secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Hotel Sari Kuring Indah yang beralamat di Jl. Raya Serang Km.03.42421. Cilegon, Banten. Pertimbangan ini atas berbagai faktor yang akan memperlancar pengumpulan data dalam penelitian seperti proses dalam pengambilan data, penggunaan dana yang tidak terlalu besar serta penghematan waktu dan tenaga yang dipergunakan. Penelitian ini dirancang dengan metode kuantitatif, metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode pengambilan sampel secara acak (*probability sampling*) sehingga setiap karyawan pada Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena dalam setiap penelitian tidak

mungkin hasilnya sempurna 100%, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 103 orang / responden dengan melakukan penghitungan menggunakan rumus Slovin.

Di dalam pengujian dan analisis data, ditetapkan analisis jalur. Hal ini dimaksudkan untuk melihat, bagaimana peningkatan kinerja dapat terjadi berdasarkan faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung atau tidak langsung, serta diketahui jalur mana yang paling dominan terhadap kenaikan kinerja.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Data Deskriptif Efikasi Diri

Indikator	Skor	Persepsi
Kepribadian	4,10	Baik
Kekuatan tekad	4,40	Sangat Baik
Keinginan untuk berkembang	4,00	Baik
Efikasi diri (total skor)	4,16	Baik

Sumber: Data penelitian, 2020

Sebaran kuesioner di atas menunjukkan bahwa tingkat motivasi internal karyawan berada pada rata-rata skor 4,16 masuk pada tingkat persepsi baik. Menurut para responden, efikasi diri yang paling kuat adalah tekad. Hal ini menegaskan, bahwa selama melaksanakan tugas, semangat kerja lahir karena memiliki niat positif mau bekerja, bahkan hal tersebut sudah ada sejak dari rumah. Kendati demikian, efikasi diri karyawan dalam hal dorongan untuk berkembang memiliki nilai paling kecil. Hal ini sejalan dengan jenis pekerjaan, umumnya pekerjaan hotel hanya menuntut kemampuan pelayanan, tidak berorientasi pada pekerjaan teknis.

Tabel 2. Data Deskriptif Motivasi Eksternal

Indikator	Skor	Persepsi
Sistem penghargaan	3,90	Baik
Dukungan pimpinan	4,12	Baik
Kondisi kerja	3,82	Baik
Hubungan kerja	4,56	Sangat Baik
Motivasi eksternal (total skor)	4,10	Baik

Sumber: Data penelitian, 2020

Motivasi eksternal dinilai baik dengan rata-rata skor 4,10. Artinya, bentuk dukungan pihak luar cukup memadai sebagai stimulus di dalam bekerja. selain itu, indikator dukungan pimpinan menjadi aspek yang paling berpengaruh. Hal ini

menegaskan, jika para supervisor, manajer, dan direktur memiliki kepekaan, empati, dan kepedulian kepada para karyawan. Sehingga para karyawan merasa keberadaannya diakui, dan melahirkan semangat di dalam bekerja.

Tabel 3. Data Deskriptif Disiplin Kerja

Indikator	Skor	Persepsi
Disiplin waktu	4,66	Sangat Baik
Disiplin kerja	4,24	Sangat Baik
Taat perintah	4,39	Sangat Baik
Disiplin kerja (total skor)	4,43	Sangat Baik

Sumber: Data penelitian, 2020

Data deskriptif di atas menunjukkan:

1. Perilaku disiplin karyawan hotel sangat baik, dengan rata-rata skor 4,43. Artinya, para karyawan benar-benar mematuhi seluruh aturan disiplin dengan penuh kesadaran di dalam pelaksanaannya.
2. Disiplin waktu menjadi aspek yang dinilai sangat baik, dengan rata-rata skor 4,66. Temuan ini menegaskan, aktualnya para karyawan sangat menghargai waktu dalam setiap melaksanakan tugas.
3. Di antara ketiga aspek, disiplin kerja menjadi indikator dengan nilai persepsi paling kecil, yakni sebesar 4,24. Artinya, para karyawan telah melaksanakan tugas sesuai deskripsi, namun perlu ditingkatkan kembali agar hasil kerja lebih baik.

Tabel 4. Data Deskriptif Kinerja

Indikator	Skor	Persepsi
Kualitas kerja	4,24	Sangat Baik
Kuantitas kerja	4,14	Baik
Efektivitas	4,19	Baik
Produktivitas	3,87	Baik
Kinerja (total skor)	4,11	Baik

Sumber: Data penelitian, 2020

Data deskriptif di atas mengemukakan pendapat responden atas kinerja para karyawan selama bekerja:

1. Kinerja karyawan dinilai baik, dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Artinya, para karyawan melaksanakan tugas sesuai prosedur dan menyelesaikan sesuai harapan perusahaan (Hotel Sari Kuring Indah).
2. Indikator kualitas menjadi aspek yang paling besar nilainya. Hal ini menegaskan bahwa hasil kerja telah sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan (Hotel Sari Kuring Indah).

3. Indikator kinerja berupa produktivitas memiliki nilai yang dipersepsikan paling kecil dari keempat indikator. Hal ini menjelaskan, bahwa tingkat kenaikan kerja karyawan dari satu periode ke periode tergolong baik, namun kenaikannya belum signifikan.

Tabel 5. Analisis Jalur

Struktur	Endogen		Eksogen		
	Ke-1	Disiplin Kerja	Konstan	Efikasi Diri	Motivasi Eksternal
		Y	2,575	0,207	0,633

Sumber: Data penelitian, 2020

Nilai tetap disiplin kerja

Sikap dan perilaku disiplin kerja karyawan Hotel Sari Kuring Indah menunjukkan nilai yang sangat tinggi, yakni sebesar 2,575. Hal ini menjelaskan bahwa kepribadian karyawan Hotel Sari Kuring Indah menunjukkan pribadi karyawan yang patuh dan taat akan aturan perusahaan.

Pengaruh efikasi diri terhadap disiplin kerja

Efikasi diri memiliki nilai estimasi sebesar 0,207 terhadap disiplin kerja. Hal ini menjelaskan, bahwa perilaku disiplin karyawan Hotel Sari Kuring Indah cukup dipengaruhi oleh tekad atau kesadaran diri di dalam mematuhi aturan dan perintah pimpinan.

Pengaruh motivasi eksternal terhadap disiplin kerja

Motivasi eksternal memiliki nilai estimasi yang sangat besar, yakni sebesar 0,633 terhadap disiplin kerja. Hal ini menegaskan, bahwa kesadaran disiplin karyawan Hotel Sari Kuring Indah sangat didominasi oleh pengaruh sistem penghargaan, dukungan pimpinan, kondisi kerja, dan hubungan kerja.

Tabel 6. Analisis Jalur

Struktur	Endogen		Eksogen			
	Ke-2	Kinerja	Konstan	Disiplin Kerja	Efikasi Diri	Motivasi Eksternal
		Z	3,273	0,450	0,171	0,306

Sumber: Data penelitian, 2020

Nilai tetap kinerja

Diketahui nilai tetap kinerja sebesar 3,273. Artinya, karyawan Hotel Sari Kuring Indah memiliki perilaku kerja yang baik, walau tidak dipengaruhi oleh disiplin, efikasi, dan motivasi.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Disiplin kerja memiliki nilai estimasi sebesar 0,450 terhadap kinerja. Artinya, kinerja karyawan Hotel Sari Kuring Indah akan meningkat sebesar 0,450 jika terdapat aturan dan karyawan mematuhi aturan tersebut. Hal ini menegaskan, bahwa perilaku disiplin menjadi faktor yang paling dominan terhadap kenaikan kinerja karyawan.

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja

Efikasi diri memiliki nilai estimasi sebesar 0,171 terhadap kinerja. Artinya, kinerja karyawan Hotel Sari Kuring Indah akan meningkat sebesar 0,171 jika semangat diri di dalam bekerja meningkat. Namun, jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung (struktur 1), maka diketahui bahwa efikasi diri mengalami penurunan.

Pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja

Motivasi eksternal memiliki nilai estimasi sebesar 0,306 terhadap kinerja. Artinya, kinerja karyawan Hotel Sari Kuring Indah akan meningkat sebesar 0,306 jika dukungan kerja dari faktor luar meningkat. Namun, jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung (struktur 1), maka diketahui bahwa motivasi eksternal mengalami penurunan.

Peran disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan analisis pada struktur I dan II, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja menjadi faktor yang memperkuat kinerja, namun dalam konteks pengaruh variabel efikasi diri dan motivasi eksternal. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan akan meningkat secara optimal jika efikasi diri meningkat dan berdampak pada lahirnya perilaku disiplin.
2. Kinerja karyawan akan meningkat secara maksimal jika motivasi eksternal meningkat dan berimplikasi meningkatnya kedisiplinan karyawan.

Pengaruh simultan

Baik pada struktur I dan II, variabel efikasi, motivasi eksternal, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, dalam model penuh kinerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, begitu pun faktor lain yang tidak diteliti. Diketahui pada struktur satu determinan efikasi dan motivasi eksternal sebesar 0,446 terhadap disiplin kerja. Sedangkan, determinan pada struktur II sebesar 0,630. Artinya, kinerja karyawan akan meningkat lebih baik jika variabel disiplin kerja dilibatkan di dalam setiap aktivitas kerja.

KESIMPULAN

Hal-hal yang dapat disampaikan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara langsung atau tidak terhadap kinerja. Selain itu, efikasi menjadi variabel terlemah pengaruhnya terhadap kinerja baik dalam model langsung atau dimediasi oleh disiplin kerja.
2. Motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara langsung atau tidak terhadap kinerja. Selain itu, motivasi eksternal menjadi variabel terkuat pengaruhnya terhadap kinerja baik dalam model langsung atau dimediasi oleh disiplin kerja.
3. Disiplin kerja menjadi variabel yang memperkuat pengaruh antara efikasi dan motivasi eksternal terhadap kinerja.
4. Model yang direkomendasikan adalah meningkatkan kinerja melalui jalur motivasi eksternal – disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388-401.
- Baron, Robert, A., & Byrne, D. (2012). *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Djodjobo, K., Manoppo, W. S., & Mangindaan, J. V. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dealer Honda NSS Manado). *Productivity*, 1(1), 89-94.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1-7.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Hendrawan, A. (2020). Motivasi Kerja Dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Pada Karyawan PT MK Semarang. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, 5(1), 74-87.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65-72.

- Malau, M. K. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANSYU PRECISION BATAM. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 487-498.
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73-89.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nurdin, S., Weski, A., & Rahayu, Y. S. (2020). Efikasi Diri dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(1), 85-96.
- Nurjati, M. R. B., Sjaroni, B., & Kartono, K. (2020). Pengaruh Person Job Fit dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Agen Asuransi. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 133-144.
- Rijanti, T., Indriyaningrum, K., Yuniyanto, A., & Yusuf, I. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Memperkuat Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 111-122.
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157-179.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). *KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Wilson, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.