

PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA (KASUS KARYAWAN HOTEL RESTY MENARA PEKANBARU)

Oleh :

Emil Budi Utomo

Dosen Pembimbing:

Dra.Ruzikna, M.S.i

(*Email : akangemil@yahoo.com ; +6282392247211*)

Program Studi : Administrasi Bisnis Universitas Riau

ABSTRACT

This study aimed to determine the implementation of discipline to employee work achievement by Resty Menara Hotel Pekanbaru. Work discipline as an independent variable (X) and employee work achievement as the dependent variable (Y), and this study took a number of respondents were 43 respondents. Data obtained through the questionnaire and then further processed to be tested through statistical analysis such as a simple regression analysis, t test, and correlation analysis and determination with the help of using the SPSS 16 for windows application. The results provethat the implementation of discipline to employee work achievement in Resty Menara Hotel Pekanbaru has done well.

Keywords: Discipline, work achievement

PENDAHULUAN

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Karena karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda yang dibawa kedalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi persaingan bisnis perusahaan. Jika karyawan berprestasi tinggi, maka suatu perusahaan tersebut dapat memenangkan persaingan bisnisnya, khususnya dalam persaingan industri perhotelan. Perkembangan bisnis perhotelan di kota Pekanbaru mengalami tingkat persaingan yang sangat pesat, dan hal ini tentunya mendorong industri perhotelan bersaing untuk menawarkan berbagai pelayanan sebaik mungkin. Maka dari itu setiap karyawan dituntut untuk lebih berprestasi lagi.

Untuk memenangkan persaingan tersebut, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, salah satu caranya adalah dengan menerapkan disiplin kerja. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka perlu diterapkannya disiplin kerja yang tinggi kepada karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan di dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerja sama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, peneliti melihat bahwa disiplin karyawan yang diterapkan sudah baik. Akan tetapi ada penurunan pada prestasi kerja karyawan. Hal ini tentunya akan berpengaruh pada efektivitas perusahaan karena persaingan pada bisnis perhotelan lebih mengutamakan pelayanan yang berkualitas.

Dipilihnya Hotel Resty Menara Pekanbaru sebagai objek penelitian karena Hotel Resty Menara Pekanbaru merupakan salah satu hotel dengan standar bintang 3 (tiga) yang terletak di Jalan Sisingamangaraja No. 89 Pekanbaru dan terletak di pusat kota Pekanbaru. Kita tahu bahwa jumlah hotel bintang 3 di Pekanbaru dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Melihat peningkatan jumlah tersebut, tentunya menimbulkan persaingan yang sangat ketat dalam bisnis perhotelan.

Dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja (Kasus Karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru)”**

Rumusan Masalah

Disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh suatu perusahaan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat juga. Maka penulis merumuskan masalah penelitian :

“Bagaimana penerapan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel Resty Menara Pekanbaru”

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Kerangka Teoritis

Disiplin Kerja

Menurut Saydam (2005 : 284) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran yaitu tingkat absensi karyawan dan ketepatan jam masuk, sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Tanggung jawab yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.

3. Sikap yaitu peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai suatu acuan dalam bersikap.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan dalam pelaksanaan dalam tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja adalah menurut Dharma (1985) dalam Sariyathi (2003) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja adalah bagaimana sumber daya manusia tersebut memenuhi standar hasil kerja yang diinginkan perusahaannya.
2. Kuantitas Kerja adalah jumlah, porsi kerja atau target yang dapat dicapai sumber daya manusia.
3. Ketepatan Waktu adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Resty Menara Pekanbaru yang terletak di Jln. Sisingamangaraja No. 89 Pekanbaru.

Penentuan Sampel

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* (Umar, 2002) dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir 10%. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Stratified Random Sampling* yaitu sampel yang dipilih berdasarkan jenjang strata. Jumlah sampel dari karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru adalah 43 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti dalam memperoleh data yang dibutuhkan, menggunakan alat pengumpul data sebagai berikut:

- a. *Wawancara (Interview)*
- b. *Angket (Kuesioner)*

Analisis data

Teknik analisis data yang akan penulis gunakan adalah menggunakan teknik deskriptif yaitu merupakan suatu cara menganalisis yang bersifat menjelaskan atau menguraikan hasil-hasil penelitian yang ada dan mengaitkannya dengan teori-teori yang mendukung pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru

Disiplin Kerja

Kehadiran

Kehadiran karyawan merupakan hal yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban seorang karyawan. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Adapun indikasi yang menunjukkan kehadiran karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru yaitu dilihat dari tepat waktu masuk bekerja, tepat waktu keluar, dan berada di tempat kerja pada saat jam kerja. Untuk lebih jelasnya, berikut adalah tanggapan responden mengenai kehadiran karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru :

Tabel III.7
Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran Karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru

No	Kehadiran	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1.	Tepat waktu masuk kerja	36 (180) (83,7%)	5 (20) (11,7%)	2 (6) (4,6%)	-	-	43 (206) (100%)
2.	Tepat waktu keluar	32 (160) (74,5%)	10 (40) (23,2%)	1 (3) (2,3%)	-	-	43 (203) (100%)
3.	Berada di tempat kerja pada saat jam kerja	34 (170) (79%)	8 (32) (18,6%)	1 (3) (2,3%)	-	-	43 (205) (100%)
	Jumlah						614
Kategori : Setuju							

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel III.7 di atas, item pertanyaan pertama menunjukkan tanggapan responden mengenai tepat waktu masuk kerja karyawan, sebesar 83,7% responden menilai bahwa selalu tepat waktu ketika masuk kerja. Sebesar 11,7% menyatakan setuju, responden menilai bahwa sudah tepat waktu ketika masuk kerja. Sebesar 4,6%, responden menilai bahwa kurang tepat waktu ketika masuk kerja. Disini terlihat bahwa karyawan sudah memiliki ketepatan waktu ketika masuk kerja.

Item pertanyaan kedua, yaitu mengenai ketepatan waktu keluar ketika selesai bekerja, sebesar 74,5% yang menyatakan sangat setuju, responden menilai bahwa selalu tepat waktu keluar ketika selesai bekerja. Sebesar 23,2%, responden menilai bahwa terkadang masih menggunakan sedikit waktu untuk bersantai ketika selesai bekerja. Sebesar 2,3% menyatakan ragu-ragu karena terkadang tepat waktu keluar dan tidak tepat waktu keluar ketika selesai bekerja.

Pada item pertanyaan ketiga, yaitu mengenai keberadaan karyawan di tempat kerja pada saat jam kerja, sebesar 79% yang menyatakan sangat setuju, responden

menilai bahwa selalu berada di tempat bekerja pada saat jam kerja. Sebesar 18,6%, responden menilai bahwa pada selalu berada di tempat kerja tetapi jika ada keperluan lain karyawan izin. Sebesar 2,3%, responden menilai bahwa terkadang tidak selalu berada di tempat kerja pada saat jam kerja karena karyawan merasa jenuh.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa dari indikator kehadiran karyawan yaitu tepatnya waktu masuk karyawan, keberadaan karyawan pada saat jam kerja, dan tepatnya waktu keluar karyawan ketika selesai bekerja yang dilaksanakan oleh karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru dikategorikan setuju karena total skor responden adalah sebesar 614 yang terletak pada interval 584,8-722,4. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah baik.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya dengan baik, dan jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas tersebut, maka seseorang dapat dituntut dan diminta pertanggung jawabannya. Adapun tanggung jawab yang dilaksanakan oleh karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru seperti kemampuan melaksanakan tugas sesuai prosedur, melaksanakan tugas dan perintah dengan sebaik-baiknya, dan kemampuan menanggung resiko dari kesalahan-kesalahan selama bekerja. Untuk lebih jelasnya, berikut adalah tanggapan responden mengenai Tanggung Jawab yang dilaksanakan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru :

Tabel III.8
Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru

No	Tanggung Jawab	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1.	Kemampuan melaksanakan tugas sesuai prosedur	30 (150) (69,8%)	13 (52) (30,2%)	-	-	-	43 (202) (100%)
2.	Melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan sebaik-baiknya	21 (105) (48,9%)	20 (80) (46,5)	2 (6) (4,6%)	-	-	43 (191) (100%)
3.	Kemampuan menanggung resiko dari kesalahan-kesalahan	14 (70) (33%)	23 (92) (53%)	6 (18) (14%)	-	-	43 (180) (100%)
	Jumlah						573
Kategori : Netral							

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel III.8 di atas, item pertanyaan pertama menunjukkan tanggapan responden mengenai kemampuan melaksanakan tugas sesuai prosedur, sebesar 69,8% responden menyatakan sangat setuju, responden menilai bahwa dirinya sudah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai prosedur di masing-masing

bagian pekerjaannya. Sebesar 30,2% menyatakan setuju karena mereka menilai bahwa sudah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, namun masih perlu latihan dan pemahaman mengenai prosedur saat bekerja sesuai dengan bagian pekerjaannya.

Pada item pertanyaan kedua, mengenai karyawan yang melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaik-baiknya, sebesar 48,9% yang menyatakan sangat setuju, responden menilai bahwa melaksanakan tugas atau perintah dengan sebaik-baiknya merupakan suatu kewajiban. Sebesar 46,5%, responden menilai bahwa sudah melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

Pada item pertanyaan ketiga, mengenai kemampuan karyawan menanggung resiko dari kesalahan-kesalahan selama bekerja, sebesar 33% responden menyatakan sangat setuju karena responden menilai bahwa mampu menanggung resiko atas kesalahan selama bekerja. Sebesar 53% responden menyatakan setuju karena dirinya menilai bahwa setiap pekerjaan pasti ada resiko dan harus siap menerima konsekuensinya. Sedangkan sebesar 14% responden menyatakan ragu-ragu, responden menilai bahwa kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama bekerja hanya mampu menanggung sebagian resiko selama bekerja.

Secara keseluruhan disimpulkan bahwa pelaksanaan Tanggung Jawab yang dilakukan oleh karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru dikategorikan netral atau ragu-ragu karena total skor responden adalah sebesar 573 yang terletak pada interval 447,2-584,8. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Resty Menara belum sepenuhnya maksimal dalam menjalankan tanggung jawab.

Sikap

Sikap merupakan tindakan seseorang terhadap sesuatu yang ada di sekitarnya. Dalam suatu perusahaan, sikap yang baik sangatlah penting untuk diterapkan karena hal tersebut membuat operasional perusahaan menjadi lancar, baik sikap sesama karyawan maupun konsumen. Pada Hotel, sikap karyawan yang ramah merupakan hal utama dalam melakukan pelayanan, maupun sesama karyawan lain dan atasan. Untuk lebih jelasnya, berikut adalah tanggapan responden mengenai Sikap yang diterapkan oleh karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru :

Tabel III.9
Tanggapan Responden Mengenai Sikap Karyawan Selama Bekerja Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru

No	Sikap	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1.	Melakukan pelayanan dengan baik	26 (130) (61%)	16 (64) (37%)	1 (3) (2%)	-	-	43 (197) (100%)
2.	Ramah tamah dan sopan santun	31 (155) (72,09%)	10 (40) (23,25)	2 (6) (4,65%)	-	-	43 (201) (100%)
3.	Menghormati atasan maupun sesame	30 (150) (69,76%)	10 (40) (23,25)	3 (9) (6,97%)	-	-	43 (199) (100%)
	Jumlah						597
Kategori : Setuju							

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel III.9 di atas, item pertanyaan pertama menunjukkan tanggapan responden mengenai pelayanan yang dilakukan dengan baik, sebesar 61% responden menyatakan sangat setuju, responden menilai bahwa sudah memberikan pelayanan yang baik terhadap tamu hotel. Sebesar 37% menyatakan setuju, responden menilai bahwa sudah memberikan pelayanan yang cukup baik namun masih perlu peningkatan dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu hotel. Sebesar 2%, responden menilai bahwa mereka masih kurang dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap tamu hotel.

Pada item pertanyaan kedua, menunjukkan tanggapan responden mengenai ramah tamah dan sopan santun dalam melayani tamu, sebesar 70,09% yang menyatakan sangat setuju, responden menilai bahwa keramahan dan sopan santun merupakan prinsip karyawan dan karyawan sudah menerapkannya dalam melayani tamu. Sebesar 23,25%, hal ini dikarenakan karyawan sudah bersikap ramah dan bertutur kata yang sopan ketika melayani tamu. Sebesar 4,65%, responden menilai bahwa terkadang mereka hanya biasa saja dalam melayani tamu.

Pada item pertanyaan ketiga, yang menunjukkan tanggapan responden mengenai sikap menghormati kepada atasan maupun sesama karyawan hotel, sebesar 69,7% responden menyatakan sangat setuju karena responden menilai bahwa selalu bersikap menghormati kepada atasan maupun sesama karyawan hotel. Sebesar 23,25% responden menyatakan setuju karena mereka menilai sudah memiliki sikap saling menghormati kepada atasan maupun sesama karyawan hotel. Sebesar 6,97% menyatakan ragu-ragu, responden menilai bahwa terkadang masih ada beberapa yang memiliki sikap tidak hormat kepada sesama karyawan dikarenakan mungkin ada hubungan keluarga atau kerabat.

Secara keseluruhan disimpulkan bahwa penerapan Sikap yang diterapkan oleh karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru dikategorikan setuju karena total skor responden adalah sebesar 597 yang terletak pada interval 584,8-722,4. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Resty Menara sudah menerapkan sikap yang baik dalam memberikan pelayanan.

Norma

Norma merupakan peraturan atau perintah yang harus dipatuhi oleh setiap orang dalam suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk membatasi tindakan-tindakan yang dilakukan selama melaksanakan pekerjaan. Pelaksanaan dalam mematuhi aturan-aturan selama bekerja tersebut tentunya tidak menjadi beban bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk lebih jelasnya, berikut adalah tanggapan responden mengenai kepatuhan terhadap Norma pada Hotel Resty Menara Pekanbaru :

Tabel III.10
Tanggapan Responden Mengenai Kepatuhan Terhadap Norma Selama Bekerja di Hotel Resty Menara Pekanbaru

No	Norma	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1.	Mematuhi peraturan di perusahaan dengan sebaik-baiknya	28 (140) (65%)	12 (48) (28%)	3 (9) (7%)	-	-	43 (197) (100%)
2.	Mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan	28 (140) (65%)	12 (48) (23%)	5 (15) (12%)	-	-	43 (203) (100%)
3.	Peraturan tersebut mempermudah dan membantu dalam mengerjakan pekerjaan	24 (120) (56%)	11 (44) (26%)	8 (24) (18%)	-	-	43 (188) (100%)
	Jumlah						588
Kategori : Setuju							

Sumber: Data Olahan Hasi Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel III.10 di atas, item pertanyaan pertama menunjukkan tanggapan responden mengenai kepatuhan terhadap peraturan yang ada di Hotel Resty Menara. Sebesar 65% menyatakan sangat setuju, responden menilai bahwa sudah mematuhi peraturan dengan sebaik-baiknya. Sebesar 28% menyatakan setuju, responden menilai bahwa sudah mematuhi semua peraturan yang berlaku di hotel namun masih minim. Responden yang menyatakan ragu-ragu sebesar 12% karena terkadang karyawan tersebut tidak selalu mematuhi peraturan.

Pada item pertanyaan kedua, tanggapan responden mengenai peraturan di perusahaan yang sepenuhnya diketahui oleh karyawan. Responden yang menyatakan setuju sebesar 65% karena responden menilai bahwa sudah mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan. Sebesar 23% menyatakan setuju karena responden sudah mengetahui peraturan yang ada ditetapkan perusahaan. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 15% karena responden menilai hanya mengetahui beberapa peraturan saja yang ditetapkan perusahaan.

Pada item pertanyaan ketiga, tanggapan responden mengenai peraturan di perusahaan mempermudah karyawan dalam bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 56% karena responden menilai bahwa peraturan tersebut sudah mempermudah karyawan dalam bekerja dan tidak mengikat karyawan. Sebesar 26% menyatakan setuju, responden menilai bahwa peraturan tersebut cukup mempermudah karyawan dalam bekerja. Sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu sebesar 18% karena responden menilai bahwa karyawan tersebut bekerja tidak selalu memperhatikan peraturan yang ada di perusahaan.

Secara keseluruhan disimpulkan bahwa norma yang ditaati oleh karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru dikategorikan setuju karena total skor responden adalah sebesar 588 yang terletak pada interval 584,8-722,4. Hal ini menunjukkan bahwa norma yang ditaati

oleh karyawan berjalan dengan baik meskipun masih ada karyawan yang tidak mengetahuinya.

Secara keseluruhan analisis tanggapan responden terhadap variabel X (disiplin kerja) dapat dilihat pada tabel III.11 berikut:

Tabel III.11
Analisis pernyataan responden terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru (variabel x)

No	Indikator	Rata – rata
1	Kehadiran	614
2	Tanggung Jawab	573
3	Sikap	597
4	Norma	588
Jumlah		2372
Rata – rata		683
Kategori : Setuju		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel III.11 di atas, terlihat bahwa tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja yang diterapkan oleh karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru dikategorikan setuju yaitu dengan nilai rata – rata 683 yang terletak pada interval 584,8 – 722,4. Ini artinya disiplin kerja yang dilaksanakan oleh karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah dilakukan dengan baik.

Prestasi Kerja **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan suatu ukuran standar kerja dari pekerjaan yang dilakukan. Adapun kualitas kerja yang diterapkan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dilihat dari pencapaian sesuai dengan standar pekerjaannya, dan kemampuan seorang melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Untuk lebih jelasnya, berikut tanggapan responden mengenai Kualitas Kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru :

Tabel III.12
Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja Karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru

No	Kualitas Kerja	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1.	Bekerja sesuai dengan standar pekerjaan	24 (120) (56%)	19 (76) (44%)	-	-	-	43 (196) (100%)
2.	Kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik	11 (55) (25,6%)	26 (104) (60,5%)	6 (18) (13,9%)	-	-	43 (177) (100%)
Jumlah							373
Kategori : Sangat Setuju							

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel III.12 di atas, item pertanyaan pertama menunjukkan tanggapan responden mengenai pekerjaan yang dilaksanakan sesuai standar, sebesar 56% yang menyatakan sangat setuju, menurut responden bahwa mereka sudah bekerja sesuai standar pekerjaannya. Sebesar 44% menyatakan setuju, responden menilai bahwa mereka sudah cukup bekerja dengan standar pekerjaannya.

Item pertanyaan kedua, tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan melakukan pekerjaan, sebesar 25,6% menyatakan sangat setuju, responden menilai bahwa sudah melakukan pekerjaan dengan sangat baik. Sebesar 60,5% menyatakan setuju karena dalam melaksanakan pekerjaan responden sudah cukup baik. Sebesar 13,9% yang menyatakan ragu-ragu responden menilai bahwa dalam melaksanakan pekerjaan hanya semampunya.

Dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja yang dihasilkan karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru dikategorikan sangat setuju karena total skor responden adalah sebesar 373 yang terletak pada interval 361,2-430. Sehingga dapat dikatakan bahwa sudah baik dan ini tentunya dapat meningkatkan efektifitas perusahaan.

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah atau output yang dihasilkan dari pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, kuantitas kerja dilihat dari penyelesaian tugas sesuai target dan jumlah waktu yang digunakan atau lamanya karyawan tersebut bekerja. Untuk lebih jelasnya, berikut tanggapan responden mengenai Kuantitas Kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru :

Tabel III.13

Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas Kerja Karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru

No	Kuantitas Kerja	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1.	Penyelesaian tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	3 (15) (6,97%)	18 (72) (41,9%)	17 (51) (39,53)	5 (20) (11,6)	-	43 (158) (100%)
2.	Waktu yang digunakan atau lamanya bekerja	3 (15) (6,97%)	18 (72) (41,9%)	19 (57) (44,18%)	3 (6) (6,97)	-	43 (150) (100%)
	Jumlah						308
Kategori : Setuju							

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel III.13 di atas, item pertanyaan pertama menunjukkan tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sebesar 56% menyatakan sangat setuju, responden menilai bahwa sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sebesar 41,9% menyatakan setuju, responden menilai bahwa mereka sudah cukup bekerja dengan standar pekerjaannya. Sebesar 39,53% menyatakan ragu-ragu, responden menilai bahwa terkadang pekerjaan yang dilakukan belum mencapai target yang telah ditentukan. Dan

sebesar 11,6% menyatakan tidak setuju, responden menilai bahwa pekerjaan yang dilakukan belum mencapai target yang ditentukan.

Item pertanyaan kedua, tanggapan responden mengenai waktu yang digunakan atau lamanya bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 6,97%, responden menilai bahwa selama bekerja sudah menggunakan waktu seefisien mungkin. Responden yang menyatakan setuju sebesar 41,9%, responden menilai bahwa sudah menggunakan cukup waktu yang digunakan selama bekerja. Sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu sebesar 44,18%, responden menilai bahwa waktu yang digunakan selama bekerja terkadang masih melebihi waktu. Dan responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 6,97%, responden menilai bahwa belum menggunakan waktu secara efisien selama bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru dikategorikan setuju karena total skor responden adalah sebesar 308 yang terletak pada interval 292,4-361,2. Sehingga dapat dikatakan bahwa kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru masih perlu ditingkatkan.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan tepat atau tidaknya seorang karyawan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah direncanakan. Ketepatan waktu yang diterapkan oleh karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru adalah standar waktu pekerjaan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk lebih jelasnya, berikut tanggapan responden mengenai Ketepatan Waktu yang diterapkan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru:

Tabel III.14

Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru

No	Ketepatan Waktu	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1.	Tugas atau pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar waktu	6 (30) (13,95%)	22 (88) (51,16%)	12 (36) (27,90)	3 (6) (6,97)	-	43 (160) (100%)
2.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	9 (45) (20,93%)	21 (84) (48,83%)	13 (39) (30,23%)	-	-	43 (168) (100%)
	Jumlah						328
Kategori : Setuju							

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel III.14 di atas, item pertanyaan pertama menunjukkan tanggapan responden mengenai standar waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, sebesar 13,95% menyatakan sangat setuju, responden menilai bahwa tugas atau pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar waktu yang diberikan. Sebesar 51,16% menyatakan setuju, responden menilai bahwa tugas atau pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar waktu, namun masih perlu kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang menyatakan ragu-ragu sebesar 27,90%

dikarenakan responden terkadang masih belum sesuai dengan standar waktu ketika menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dan sebesar 6,97% menyatakan tidak setuju, responden menilai bahwa belum menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar waktu.

Pada item pertanyaan kedua, tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 20,93% karena responden menilai bahwa selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Sebesar 48,83% menyatakan setuju, responden menilai bahwa sudah menyelesaikan tugas atau pekerjaannya tepat waktu, namun masih perlu waktu tambahan agar karyawan tidak terburu-buru mengejar waktu dalam bekerja. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 30,23% karena responden menilai bahwa terkadang tugas atau pekerjaan yang dilakukan belum tepat waktu.

Dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dikategorikan setuju karena total skor responden adalah sebesar 328 yang terletak pada interval 292,4-361,2. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru masih perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan analisis tanggapan responden terhadap variabel Y (prestasi kerja) dapat dilihat pada tabel III.15 berikut :

Tabel III.15
Analisis pernyataan responden terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru (variabel y)

No	Indikator	Rata – rata
1	Kualitas Kerja	373
2	Kuantitas Kerja	308
3	Ketepatan Waktu	328
Jumlah		1009
Rata – rata		336
Kategori : Setuju		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, Mei 2013

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden terhadap Prestasi Kerja yang diterapkan oleh karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru dikategorikan setuju yaitu dengan nilai rata-rata 336 yang terletak pada interval 292,4-361,2. Ini artinya prestasi kerja yang dilaksanakan oleh karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah cukup baik, akan tetapi masih perlu upaya untuk meningkatkannya lagi.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan dan uraian pada bab sebelumnya. Kemudian disini juga akan dikemukakan saran yang kiranya dapat menjadi bahan masukan bagi pihak perusahaan dan dapat bermanfaat bagi perkembangan Hotel Resty Menara Pekanbaru, yaitu:

1. Pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat dilihat dari faktor kehadiran, sikap dan norma sudah berjalan efektif, tetapi dilihat dari faktor tanggung jawab masih cukup efektif.
2. Pelaksanaan prestasi kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dilihat dari faktor kualitas kerja sudah berjalan efektif, tetapi dilihat dari faktor kuantitas kerja dan ketepatan waktu masih cukup efektif.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung $> t$ tabel ($4,469 > 1,980$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, jika ditingkatkan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,321. Sementara hasil pengujian koefisien determinan (R^2), dengan nilai R Square adalah sebesar 0.328, berarti hubungan antara variabel disiplin terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 32,8%, artinya prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja sedangkan sisanya 67,2% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

Adapun saran-saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Sebaiknya disiplin kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru terus ditingkatkan, terutama pada faktor tanggung jawab agar prestasi karyawan meningkat. Dan perlu juga upaya mempertahankan disiplin kerja karyawan tersebut agar seluruh operasional perusahaan berjalan dengan baik, dan tentunya hal ini akan membawa dampak pada efektifitas perusahaan.
2. Sebaiknya prestasi kerja karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru terus ditingkatkan, terutama pada faktor kualitas kerja yang harus dipertahankan. Kemudian untuk faktor kuantitas kerja dan ketepatan waktu agar lebih ditingkatkan. Karena prestasi karyawan yang baik tentunya akan meningkatkan efektifitas perusahaan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sehingga perlu ditingkatkan terus-menerus agar prestasi kerja karyawan semakin meningkat pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Dan bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho, 2005. Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS, Andi Yogyakarta
- Asmiarsih, T. 2006. *Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai badan kepegawaian daerah kabupaten Brebes*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang: Semarang
- Dessler, G. 2006. *Daya manajemen sumber manusia*. Intan Sejati: Klaten
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Edwin B. Flippo. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII, Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga: Jakarta
- Gouzali Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambatan.
- Handoko, T. H. 2000. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE:Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Isyandi. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara : Jakarta
- Mangkunegara, P.A. 2007. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya: Bandung
- Nasution, H. 2005. *Proses pengelolaan sumber daya manusia*. Usupress: Medan
- Ningsih, Dwi. 2008. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Salesman Pada PT Coca-Cola Bottling Indonesia Medan*. Skripsi, Medan.
- Panggabean, M. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia: Bogor
- Saifudin, A. 2005. *Sikap Manusia*. Pustaka Belajar: Yogyakarta
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia: Bandung
- Sariyathi, N. K . 2003. *Beberapa faktor yang berasosiasi dengan prestasi kerja karyawan PDAM Kab. Klungkung*. *Buletin Ekonomi Vol. 11 Nomor 1 Tahun*. Universitas Udayana, Denpasar, Bali
- Sastrohadwiryono, S. 2002. *Manajemen tenaga kerja indonesia*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada media Group: Jakarta
- Soerjono, Soekanto. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Edisi Baru. Rajawali Pers: Jakarta
- Soeprihanto, J. 2001. *Penilaian kinerja dan pengembangan karyawan*. BPFE: Yogyakarta
- Sugiyono. 2006. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sulistiyani. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta