

**HUBUNGAN PELAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI DENGAN
LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL RATU MAYANG
GARDEN PEKANBARU**

Oleh :

Diova Tary

Pembimbing : Drs. Kasmiruddin, M.Si

diovatary@yahoo.co.id

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis-Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau**

**Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru
28293**

Telp/Fax. 076163277

Abstract

The problems that arise in this study assumed are the low employee's loyalty at the Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru showed the turnover absenteeism that fluktuatif. The problems be important because could become threat to objectif of vision and mission of the Ratu Mayang Garden Hotel . It should be solved immediately.

This research aims to know how is the description about performance appraisal and the description of employee's loyalty and how is the impact of performance appraisal towards employee loyalty at the Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru.

In this research methodology used is quantitative descriptive correlational techniques which were collected through questionnaire method against 91 respondents, where samples used were employees of the Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru and as a source of information is the Human Resource Manager. To determine the sample using purposive sampling method. Data collection through interviews and questionnaires.

Results of research and hypothesis testing showed that there is a significant positive correlation between the implementation of performance appraisal of the employee's loyalty Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru. Through the Spearman rank correlation analysis known that relationship Performance Assessment of the Employee Loyalty has a coefficient 0.505 where in the interpretation of the correlation coefficient value indicates there is a relationship between the Implementation of Performance Assessment of the Employee Loyalty categorized as moderate.

Keywords : Job Performance Assessment, Loyalty, Ratu Mayang Garden Hotel

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi didirikan sebagai wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan tertentu. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Tujuan tersebut mencakup beberapa hal yaitu, keuntungan yang optimal, periode kegiatan usaha berlanjut jangka panjang, mampu menghasilkan barang dan jasa untuk kepentingan masyarakat, dan mampu membuka lapangan kerja bagi masyarakat.

Dalam pelaksanaan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia (SDM) tentunya memegang peranan yang sangat dominan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, sebab berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (**Gracecy Rebecca, 2014**). Maka dapatlah dipastikan hasil yang akan dicapai perusahaan tidak akan efisien bahkan gagal apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang terampil dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Keberadaan SDM dalam sebuah organisasi sangat penting karena merekalah yang memprakarsai terbentuknya organisasi, berperan untuk membuat keputusan pada semua fungsi, dan menentukan keberlangsungan hidup organisasi tersebut (**Panggabean, 2004**). Oleh karena itu, pada saat perekrutan

sumber daya manusia itu sendiri perusahaan haruslah selektif dan perlu melakukan pengelolaan dan pengembangan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu, karena pada dasarnya tidak ada perusahaan yang mau mengambil resiko akibat kesalahan pada saat perekrutan karyawannya.

Dengan berbagai macam individu yang ada didalam suatu perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan, dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan. Agar SDM tersebut memiliki motivasi yang tinggi untuk kemajuan perusahaan, tentunya seorang manajer perlu memikirkan bagaimana cara untuk mengembangkan dan memotivasi sumber daya manusianya, sehingga karyawan tersebut dapat berprestasi. Salah satu caranya adalah dengan melaksanakan penilaian prestasi kerja.

Henry Simamora (2004:337), menyatakan penilaian merupakan alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. (**Soeprihanto, 2000:7**) menjelaskan penilaian prestasi kerja (*appraisal of performance*) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Dalam hal ini, pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat/dinilai hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal

seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, disiplin, kerjasama, tanggung jawab, kesetiaan, kejujuran, dan loyalitas.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan suatu prosedur formal yang sistematis untuk mengevaluasi hasil kerja secara periodik dan sangat membantu perusahaan untuk mengetahui apakah orang-orang yang berada dalam perusahaan tersebut sudah melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang telah manajer atasan berikan. Dapat dikatakan bahwa hal ini juga akan mendorong karyawan untuk lebih profesional, kreatif dan inovatif serta memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan benar-benar dipertaruhkan suatu organisasi agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Tingkat efektivitas kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil pengukuran dari pencapaian target perusahaan pertahunnya. Penargetan penjualan ditujukan untuk memberi perbandingan kepada karyawan terhadap hasil kerjanya dari waktu ke waktu. Karena itu efektivitas dan efisiensi pencapaian target perusahaan harus diperhatikan dan diukur antara lain dengan penilaian prestasi.

Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan merupakan salah satu hal yang dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki sikap dan kinerjanya dalam jabatannya saat ini. Penilaian prestasi kerja sebagai instrument dalam membantu karyawan untuk lebih mengerti akan kekuatan dan kelemahan sendiri dalam kaitannya dengan fungsi dan perannya dalam perusahaan.

Karyawan yang mempunyai prestasi yang baik, akan menunjukkan

sikap yang bertanggung jawab, penuh pengabdian, jujur, serta akan selalu menaati dan mematuhi segala aturan dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu, setiap perusahaan haruslah lebih bijak memperhatikan sikap dan perilaku orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, hingga apa saja yang menjadi faktor pemuas bagi karyawan. Hal ini penting karena perusahaan yang unggul itu pasti dilatarbelakangi oleh manajemen yang baik oleh pemimpin, yang selanjutnya akan mendorong karyawan untuk terus berprestasi. Dapat dikatakan, semakin karyawan diperhatikan maka karyawan itu sendiri akan balik loyal terhadap perusahaan.

Hubungan antara penilaian prestasi dengan loyalitas kerja sangat erat karena loyalitas karyawan dapat diukur melalui penilaian prestasi yang akan mengevaluasi tentang kemampuan, kekurangan, dan potensi karyawan yang gilirannya bermanfaat sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Peran manajer juga sangat penting untuk membina hubungan baik dengan bawahannya. Agar karyawan tidak menganggap pelaksanaan penilaian prestasi kerja tersebut semata-mata sebagai alat untuk kepentingan perusahaan saja, namun lebih kepada hal yang manajer lakukan untuk lebih memperhatikan pekerjaan karyawannya.

Loyalitas karyawan sering dipahami terbatas pada kesediaan karyawan untuk tinggal dalam organisasi. Namun, **Saydam (2001:485)**, menjelaskan loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta

kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas.

Dari penjelasan diatas, dapat diasumsikan bahwa loyalitas kerja merupakan suatu tingkatan sejauh mana seorang karyawan melakukan pengabdian terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, sikap utama yang harus bisa diciptakan seorang manajer atau perusahaan untuk karyawannya adalah loyal. Ketika sikap loyalitas ditumbuhkan dan dipelihara terus-menerus, dengan demikian akan timbul solidaritas sosial yang tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas perusahaan.

Aspek-Aspek loyalitas menurut **Saydam (2001)** adalah sebagai berikut : 1) ketaatan atau kepatuhan, 2) bertanggungjawab, 3) pengabdian, 4) kejujuran. Ketaatan yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Bertanggung jawab dalam artian kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Pengabdian yaitu sebagai sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan, dan kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Adapun faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja menurut **Kadarwati (2003)** menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-

fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan. Selanjutnya **Steers & Porter (1983)** menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh : 1) karakteristik pribadi, 2) karakteristik pekerjaan, 3) karakteristik desain pekerjaan, dan 4) pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan. Dari beberapa faktor tersebut, dapat dilihat bahwa tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan.

Salah satu survey tentang loyalitas yang dikutip **Drizin & Schneider (2004)** menunjukkan bahwa pendorong utama untuk loyalitas karyawan adalah *fairness*. Hal itu mencakup : fair dalam penggajian, fair dalam penilaian kinerja, dan fair dalam perumusan dan pengimplementasian kebijakan. Seiring dengan **Srikarsem (2009)** yang menyatakan hubungan antara efektivitas evaluasi kinerja pada loyalitas karyawan adalah efek yang moderat, dimana ada 3 faktor yang mempengaruhinya yaitu efektivitas evaluasi kinerja, visi organisasi, dan efektivitas intra-konunikasi. Untuk efektivitas evaluasi kinerja, kualitas umpan balik menjadi hal yang sangat penting, sebab umpan balik yang efektif terhadap kinerja individu akan mampu memecahkan konflik antara tujuan individu dan organisasi menuju perbaikan.

Dari hal tersebut, jelas bahwa salah satu cara untuk menimbulkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah dengan penilaian kinerja (*appraisal of performance*), yang mana salah satu indikator

keberhasilan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja adalah adanya umpan balik antara perusahaan dengan karyawan, dengan harapan kelayakan tersebut akan tercipta hingga jangka waktu yang lama.

Hotel Ratu Mayang Garden adalah salah satu hotel berbintang 3 yang berada di Pekanbaru. Hotel ini berlokasi sangat strategis yaitu di Jl. Jendral Sudirman No.11 Pekanbaru, mudah dijangkau dari tempat hiburan, perbelanjaan, dan bandara. Ratu Mayang Garden Hotel memiliki fasilitas dan layanan yang terbaik, termasuk layanan mencuci, eksterior bangunan berlantai enam yang bernuansa modern dengan arsitektur tradisional. Terdapat berbagai macam

departemen yang memiliki tanggung jawab dan tugas pada Hotel Ratu Mayang Garden, di mana masing-masing departemen saling berhubungan dan bekerjasama untuk meningkatkan kualitas dan kemajuan hotel. Departemen-departemen tersebut meliputi : *Executive Office Department, Front Office Department, Sales and Marketing Department, HRD (EDR) Department, Food & Beverage Department, Accounting Department, Engineering Department, Housekeeping Department, Laundry Department, dan Security Department.* Berikut adalah tabel hotel berbintang 3 di Pekanbaru :

Tabel I.1

Daftar Hotel Berbintang 3 (tiga) di Pekanbaru

No.	Nama Hotel	Alamat	Tahun Berdiri
1.	Grand Zuri	Jl. Gatot Subroto	2008
2.	Ratu Mayang Garden	Jl. Sudirman	2008
3.	Indra Pura	Jl. Dr.Sutomo	1986
4.	Dyan Graha	Jl. Gatot Subroto	1994
5.	Ibis	Jl. Sukarno Hatta	2004
6.	Furaya	Jl. Sudirman	2005
7.	Sri Indrayani	Jl. Dr. Sam Ratulangi	1994
8.	Resti Menara	Jl. Sisingamangaraja	1996
9.	Swiss-Belinn	Jl. Sukarno Hatta	2012

Sumber : Dinas Kebudayaan, Kesenian dan Pariwisata Provinsi Riau, 2015

Berdasarkan tabel I.1 tersebut, dapat dilihat bahwa tingkat persaingan hotel-hotel berbintang 3 (tiga) di Pekanbaru cukup ketat dengan banyaknya hotel-hotel yang baru berdiri maupun hotel-hotel yang sudah lama berdiri. Dalam bidang perhotelan, karyawan merupakan produk yang dijual oleh perusahaan jasa. Untuk bisa menarik hati

konsumennya, industri jasa seharusnya mampu memberikan produk dan mempunyai jiwa yang melayani. Namun pada kenyataannya Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru masih terkendala dalam pencapaian target penjualan kamar hotel yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel I.2
Perkembangan Tingkat Hunian Kamar
Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru Tahun 2012-2014

Tahun	Jumlah Kamar	Kamar Tersedia/ Tahun (Jumlah kamar x 365 Hari)	Jumlah Tamu yang Menginap (PerTahun)	(%) Pencapaian
2012	150	54.750	33.175	60,59%
2013	150	54.750	31.775	58,03%
2014	150	54.750	30.557	55,81%

Sumber : Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, 2015

Pada dasarnya Hotel Ratu Mayang Garden sudah melaksanakan penilaian prestasi disetiap bulannya dalam bentuk form penilaian, dimana yang menjadi penilai adalah manager dari masing-masing departemen pada hotel, yang selanjutnya diketahui oleh *General Manager*.

Hotel Ratu Mayang Garden juga telah memberikan tingkat kepuasan kerja dan program kesejahteraan yang terbilang baik, seperti gaji yang sesuai standar dan jabatan, *service* yang terus bertambah sesuai dengan peningkatan pendapatan pada hotel, serta fasilitas kesehatan bagi seluruh karyawan. Terkhususnya Hotel Ratu Mayang Garden menyerahkan reward kepada sejumlah karyawan yang dinilai berprestasi. Penghargaan ini diberikan kepada unit dan perorangan yang kinerjanya dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

Namun pada kenyataannya, ketidakberhasilan pencapaian target penjualan kamar pada Hotel Ratu Mayang Garden ini menunjukkan bahwa didalam manajemen perusahaan masih terjadi suatu masalah. Ada indikasi bahwa penilaian prestasi yang dilakukan Hotel Ratu Mayang Garden belum dilakukan secara objektif dan maksimal untuk mendukung kinerja karyawannya. Loyalitas para pekerjapun dapat dikatakan rendah dalam mempertanggung jawabkan tugas yang telah diberikan hotel kepadanya. Terlihat dari masih adanya karyawan tidak sepenuhnya mengabdikan diri dalam memenuhi tuntutan target dalam pekerjaannya.

Selain itu, penulis juga mendapatkan data sekunder lainnya dari perusahaan, berupa data *Labour Turnover* (LTO) sebagai berikut :

Tabel I.3
Daftar Keluar Masuk (LTO) Karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru Tahun 2012 Hingga Tahun 2014

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (%)
		Masuk	Keluar		$\frac{T}{K} K$ $\frac{1}{2} (TKA1+TKA2)$
2012	85	6	4	87	4,6 %
2013	87	9	6	90	6,7 %
2014	90	10	5	95	5,4 %

Sumber : Hotel Ratu Mayang Garden, 2015

Dari tabel I.3, dapat diketahui bahwa *labour turnover* karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden mengalami peningkatan dan

penurunan (*fluktuasi*) setiap tahunnya. Namun jumlah karyawan yang keluar hampir mengimbangi jumlah karyawan yang masuk pada tahun yang sama. Hal ini menunjukkan suatu kemungkinan bahwa pihak pimpinan Hotel Ratu Mayang Garden kurang dapat menjaga motivasi kerja karyawannya yang dapat berdampak negatif bagi hotel, sebab dengan motivasi kerja yang rendah akan mengganggu kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pelaksanaan pelayanan serta banyaknya tenaga kerja yang keluar dengan keinginan sendiri maupun harus terpaksa dikeluarkan oleh pihak hotel.

Untuk penjelasan mengenai karyawan yang keluar maupun yang dikeluarkan dari perusahaan, pihak Hotel Ratu Mayang Garden menyatakan bahwa karyawan yang bersangkutan bekerja dengan tidak profesional, kinerjanya menurun yang dilihat dari sikap karyawan yang tidak mau bekerja sesuai target yang telah diberikan, dan juga dikarenakan oleh perputaran karyawan atau lokasi penempatan yang baru. Penulis berasumsi bahwa tidak menutup kemungkinan perputaran karyawan bisa menjadi penyebab rendahnya loyalitas kerja, sebab dapat berdampak negatif dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi.

Dibutuhkan penilaian yang maksimal dan objektif untuk menjadi dasar agar perusahaan mengetahui apakah karyawan sudah efektif bekerja atau belum sama sekali agar tidak ada istilah *like* dan *dislike* dalam pelaksanaan penilaian. Standar penilaian sebaiknya dapat mengarahkan dan memotivasi

karyawan untuk memperoleh prestasi yang kompeten dan mampu menyelaraskan antara jabatan, keahlian, dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Penilaian prestasi yang baik akan membantu perumusan kebijakan yang benar, sesuai, serta adil bagi seluruh anggota perusahaan.

Berdasarkan survey lebih lanjut di lapangan peneliti menduga rendahnya loyalitas karyawan hotel disebabkan oleh kurang efektifnya pelaksanaan penilaian prestasi yang dilakukan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Ditemukan gejala atau fenomena-fenomena yaitu masih adanya karyawan yang sering besantai saat bekerja, penyelesaian tugas tidak tepat pada waktunya, karyawan tidak teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga hasil kerja tidak sebaik yang diharapkan, dan masih ada karyawan yang tidak memiliki keterampilan dalam menggunakan alat-alat kantor. Hal ini diasumsikan dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja perusahaan.

Prestasi kerja yang baik menunjukkan tingkat loyalitas kerja karyawan tinggi, begitu pula dengan loyalitas kerja yang rendah dapat berakibat motivasi kerja karyawan rendah, semangat kerja menurun, tingkat absensi tinggi, dan prestasi kerja karyawan pun menurun (**Dedi Winardi, 2013**).

Dari seluruh uraian diatas, dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja sangat berguna dalam mengevaluasi hasil kerja dan memotivasi kinerja karyawan. Karena pada saat pengevaluasian dilakukan, akan adanya penyatuan antara tujuan organisasi yang disampaikan oleh pimpinan terhadap

tujuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Penilaian yang dilakukan secara tepat, juga bermanfaat untuk meningkatkan semangat dan produktivitas serta loyalitas yang tinggi bagi karyawan, sebab pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat ditujukan untuk memperbaiki moral karyawan, sehingga akan timbul semangat dan motivasi yang menggerakkan diri karyawan mengarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian prestasi bukan semata-mata untuk kepentingan perusahaan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri, yaitu sebagai informasi tentang kinerja karyawan selama ia bekerja sudah maksimal atau belum dan mampu memperbaiki kinerjanya di masa yang akan datang. Penilaian prestasi kerja ini dimaksudkan untuk membantu karyawan agar terus menerus berusaha memiliki prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Namun, diduga penilaian prestasi yang dilakukan oleh Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru belum berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawannya. Ada kecenderungan karyawan hanya rajin bekerja pada saat menjelang pemberian penilaian saja, atau pada saat pimpinan melakukan pengawasan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis melihat ada keterkaitan antara penilaian prestasi dengan tingginya loyalitas kerja. Sebab melalui penilaian prestasi, karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan akan kinerja terbaik yang diberikannya bagi perusahaan, yang mana hasil kerja itu akan menerima umpan balik yang positif pula bagi dirinya, sehingga karyawan merasa

kegairahan kerjanya meningkat. Dalam arti kata, ada hubungan timbal balik. Semakin karyawan diperhatikan, maka karyawan itu sendiri juga pasti akan balik loyal terhadap pemimpin dan pekerjaannya. Penulis mencoba mengembangkan fenomena tersebut menjadi suatu penelitian yang berjudul : **“HUBUNGAN PELAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI DENGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL RATU MAYANG GARDEN PEKANBARU”**

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis menentukan permasalahan skripsi ini sebagai berikut: “Bagaimana Hubungan Pelaksanaan Penilaian Prestasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru?”

I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui loyalitas kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui hubungan antara pelaksanaan penilaian prestasi dengan loyalitas kerja pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya

ilmu pengetahuan dan memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terkait penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan.

2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan :
 - a. Dapat memberikan informasi tambahan dan gambaran tentang penilaian prestasi kerja serta hubungannya dengan loyalitas karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
 - b. Bagi Perusahaan, dapat dimanfaatkan sebagai acuan atau bahan untuk evaluasi kemajuan dan keberhasilan aktivitas kerja perusahaan.
 - c. Dapat memberikan informasi, sumber pengetahuan, dan bahan kepustakaan serta bahan penelitian yang sejenis.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden yakni yang menyangkut tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian berupa informasi tentang hubungan pelaksanaan penilaian prestasi dengan loyalitas kerja karyawan

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitian, yaitu Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru yang meliputi data target dan realisasi penjualan kamar hotel dalam 3 tahun terakhir, serta

gambaran umum perusahaan dan profil karyawan. Selain itu juga mengambil data-data yang relevan dari buku-buku literatur.

Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup, atas pertimbangan antara lain praktis, hasilnya lebih mudah diolah, respon tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti, dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner.

b. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian. Melalui wawancara, peneliti dapat mengetahui apa yang ada dalam pikiran responden dan menggali informasi tambahan baik dari respon pihak perusahaan maupun pihak lain yang terkait dalam penelitian.

Metode Analisa Data

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif ini suatu metode analisis dimana data yang mula-mula disusun, diklarifikasi, dan dianalisis sehingga akan memberikan gambaran yang jelas mengenai perusahaan dan masalah yang sedang diteliti.

2. Uji Instrumen

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang baik, sering dilakukan sebelum penelitian data-data yang diperoleh valid

(sah) dan reliable (andal).

- a) Uji Validitas
- b) Uji Reliabilitas

Metode Analisis Statistik

1. Analisis Korelasi Spearman

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial, artinya statistik yang berkenaan dengan cara penarikan kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel untuk menggambarkan karakteristik atau ciri dari suatu populasi.

2. Uji Signifikan Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berhubungan terhadap nilai variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Analisis Deskriptif Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja merupakan suatu bentuk evaluasi atau pengukuran kemampuan berdasarkan penentuan standar kerja, pengukuran hasil kerja dan umpan balik yang telah ditetapkan kepada karyawan. Gambaran mengenai penilaian prestasi kerja tersebut dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Tabel 2.1 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru :

No.	Indikator	Kategori Jawaban					Skor	Jumlah Responden
		SSS	S	CS	KS	TSS		
1.	Penentuan Standar Penilaian	30 32,7%	52 57,4%	8 8,5%	1 1,4%	0 0%	1534	91 100%
2.	Pengukuran Prestasi Kerja	18 20,1%	53 57,6%	15 16,8%	4 4,4%	1 1,1%	1424	91 100%
3.	Umpan Balik	22 23,6%	50 55,2%	17 18,4%	2 2,8%	0 0%	1455	91 100%
4.	Jumlah	70	155	40	7	1	4413	273
	Rata – rata	23	52	13	2	1		91
	Persentase	25,5%	56,7%	14,5%	2,9%	0,4%		100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015

Berdasarkan tabel 2.1 dapat diketahui melalui 12 item pernyataan bahwa penilaian responden terhadap pelaksanaan penilaian prestasi kerja memperoleh skor 4413 dan berada pada garis interval antara nilai 3717 – 4591 yang berada pada kategori **Baik**. Hal ini menandakan bahwa penerapan pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru dinilai baik, disebabkan karena penerapan pelaksanaan penilaian

prestasi kerja dianggap merupakan hal yang penting bagi perusahaan sebagai suatu evaluasi terhadap kerja karyawan yang dilakukan selama ini

Analisis Deskriptif Loyalitas Karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru

Loyalitas kerja adalah suatu kondisi sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan maupun

rekan kerja. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan memiliki makna kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi, jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan

apapun.

Gambaran mengenai loyalitas tersebut dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Tabel 2.2 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru :

No.	Indikator	Kategori Jawaban					Skor	Jumlah Responden
		SSS	S	CS	KS	TSS		
1.	Ketaatan dan Kepatuhan	22 24,2%	53 58,2%	12 13,6%	3 3,6%	1 0,4%	1098	91 100%
2.	Bertanggung Jawab	25 27,5%	48 53,4%	15 16,2%	3 2,9%	0 0%	1107	91 100%
3.	Pengabdian	22 24,6%	49 54,6%	11 11,7%	5 5,1%	4 4%	1066	91 100%
4.	Kejujuran	24 26%	54 59,7%	10 11,4%	3 2,9%	0 0%	1116	91 100%
5.	Jumlah	93	204	48	14	5	4387	364
	Rata – rata	23	51	12	4	1		91
	Persentase	25,6%	56,5%	13,2%	3,6%	1,1%		100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015

Berdasarkan tabel III.13 dapat diketahui melalui 12 item pernyataan bahwa penilaian responden terhadap loyalitas kerja karyawan memperoleh skor 4387 dan berada pada garis interval antara 3717 – 4591 yang berada pada kategori Tinggi. Skor ini menandakan bahwa loyalitas kerja

karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru berada pada nilai **Tinggi**.

Metode Analisis Statistik

Analisis Korelasi Spearman

Analisis korelasi spearman digunakan sebagai alat untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel yang diteliti.

Tabel III.16
Correlations
Correlations

			prestasikerja	loyalitas
Spearman's rho	Pelaksanaan Penilaian Prestasi	Correlation Coefficient	1.000	.505**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	91	91
Loyalitas		Correlation Coefficient	.505**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel Correlations yang merupakan keluaran dari program SPSS di aras didapatkan nilai koefisien sebesar 0,505. Berdasarkan

ketetapan interpretasi koefisien korelasi :

Tabel III.17
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Hubungan sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan rendah
0,40 – 0,599	Hubungan sedang
0,60 – 0,799	Hubungan kuat
0,80 – 1,000	Hubungan sangat kuat

Sumber : Sugiono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta Bandung, 2004. Hal 183

Maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi (X) dan loyalitas kerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang sedang. Hal ini berarti pelaksanaan penilaian prestasi memiliki suatu hubungan, namun tidak begitu signifikan. Pelaksanaan penilaian prestasi yang optimal memiliki hubungan positif pada loyalitas kerja karyawan, dimana hasil penilaian yang baik dan sesuai dengan realita dilapangan akan mendorong karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Sedangkan pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang tidak optimal memiliki pengaruh negatif pada loyalitas kerja karyawan, dimana hasil penilaian yang tidak sesuai akan menurunkan semangat dari loyalitas karyawan.

Pengujian secara Individu (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependennya (Y), yaitu seberapa jauh hubungan Pelaksanaan penilaian prestasi dengan loyalitas kerja karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho : Tidak ada hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Ha : Terdapat hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Dengan keputusan :

Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima

Jika t hitung > t tabel maka Ha diterima

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= 91-1 -1: 0,05/ 2 \\ &= 89 : 0,025 \\ &= 1,987 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah
k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui t hitung (6,263) > t tabel (1,987) dan Sig.(0,000) < 0,05. Ini berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya hipotesis dalam penelitian “Hubungan Pelaksanaan Penilaian Prestasi dengan Loyalitas Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru” dapat diterima. Atau dapat dikatakan bahwa variabel Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja berhubungan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Setelah tahap demi tahap dalam penelitian skripsi yang berjudul “Hubungan Pelaksanaan Penilaian Prestasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru” telah dilakukan, maka dapat disimpulkan :

1. Pelaksanaan penilaian prestasi pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru umumnya sudah

berjalan secara efektif. Artinya pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan sudah mempertimbangkan aspek penentuan penilaian prestasi kerja yang jelas, pelaksanaan pengukuran prestasi kerja yang dapat diterima oleh karyawan, dan pemberian umpan balik yang dapat memotivasi karyawan. Namun demikian, masih ada beberapa dari karyawan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan dikarenakan karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam melaksanakan ketentuan penilaian prestasi tersebut.

2. Secara keseluruhan loyalitas kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru umumnya sudah berjalan sesuai dan berada pada level tinggi seperti dari hasil analisis yang sudah didapatkan. Namun demikian, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang taat terhadap aturan perusahaan, kurang memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya, sikap pengabdian yang belum terlihat seluruhnya, dan tingkat kejujuran yang masih kurang terhadap pekerjaan yang sebenarnya telah dilakukan. Meskipun jumlahnya kecil, namun dikhawatirkan dapat berdampak negatif jika dibiarkan terus-menerus.
3. Setelah dilakukan analisis korelasi *spearman* diketahui bahwa variabel pelaksanaan penilaian prestasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel loyalitas kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Melalui pengujian Uji-t dapat pula disimpulkan

bahwa hipotesis penelitian ini yaitu variabel pelaksanaan penilaian prestasi memiliki hubungan dengan loyalitas karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru dapat diterima. Hal ini membuktikan jika semakin objektif pelaksanaan penilaian prestasi yang dilakukan perusahaan maka akan semakin tinggi pula loyalitas kerja yang dimiliki oleh karyawan, demikian sebaliknya.

SARAN

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan menyangkut pelaksanaan penilaian prestasi dengan loyalitas kerja karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru yang dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru harus terus meningkatkan efektifitas pelaksanaan penilaian prestasi melalui penentuan standar penilaian, pengukuran prestasi kerja, dan pemberian umpan balik.
2. Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru perlu menjaga semangat dan memotivasi karyawan untuk tetap terus berusaha menaati aturan yang telah ditentukan, bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang telah diberikan perusahaan, sepenuhnya mengabdikan diri demi kepentingan perusahaan, dan selalu mengutamakan kejujuran dalam melakukan setiap pekerjaan yang pada akhirnya hal ini diharapkan dapat

menimbulkan kegairahan dan loyalitas kerja karyawan terus meningkat demi tercapainya tujuan bersama.

3. Dengan penerapan pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang tepat, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, menjadi alat ukur yang dapat mendorong dan mengevaluasi setiap pekerjaan yang telah dilaksanakan seluruh karyawan sehingga mendorong loyalitas karyawan lebih tinggi dalam mencapai prestasi kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Anne Wanjiru Gichuhi. 2012. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, Vol. 2 No. 11 [42-58]
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*. Jakarta: RinekaCipta
- Chrish Obisi, Ph. D. 2011. *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol.1 No.9 [92-97]
- Dessler, Garry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesepuluh, jilid satu*. Jakarta: Indeks
- Hasibuan, S.P. Malayu, H. Drs. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jajarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Malayu, H. Drs. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jajarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Malayu, H. Drs. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 1*. Jakarta: Erlangga
- Labour Turn Over* : Hasibuan, 1991:59
- Liza Estino Daoanis, Ph.D. 2012. *International Journal of Economics and Management Sciences*, Vol. 2 No. 3
- Manullang, M dan Marihot Manullang, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- McCusker, Deb dan Ilene Wolfman. 1998. Loyalty in the Eyes of Employers and Employees. *Workforce*, November 1998: 12-14
- Muthia, Dina. 2011. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Medan*.
- Nathalie Abi Saleh Dargham. *Effective Management Of The Performance Appraisal Process In Lebanon: An Exploratory Study*
- Omboi Bernard Messah, 2011. *Research Journal of Finance and Accounting*, Vol.2 No.3
- Panggabean, M.S. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Powers, Edward L. 2000. Employee Loyalty in the New

- Millenium. S.A.M. *Advanced Management Journal*. Summer, Vol. 65 (3): 4-8
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Saydam, Gouzali, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta: Djambatan
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Soeprihanto, John. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Soeprihanto, John. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Srikarsem, 2009. *European Journal of Management Publisher*.
- Sugiono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Winardi, Dedi. 2013. *Hubungan Prestasi Kerja dengan Loyalitas Karyawan pada PT Bank Danamon Bandung*.