

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL RESTY MENARA PEKANBARU

By :
Melati Claudia
Dewita Suryati Ningsih, SE., MBA
Rendra Wasnury, SE., MIB

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau KM 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293,
Phone/Fax: +62 (0) 761, 63268

This study aimed to determine the effect of motivation and discipline on labor performance of Resty Menara Hotel in Pekanbaru

Abstract

The population and samples in this study is all employee about 75 people. The data recourses used were primary and secondary data. The data accumulation technique used were taken by doing interview and questionnaire. The method of analysis used were the method of quantitative descriptive and multiple regression analysis (simultaneously and partially analysis) with the help of SPSS 17 version.

Based on the results of multiple regression analysis, simultaneously test showed that motivation (X_1) and discipline (X_2) had a significant effect on labor performance (Y). The influence of each independent variables on dependent variable could be seen by doing partial test, the results showed that motivation (X_1) and discipline (X_2) had a significant effect on labor performance (Y).

And for that, writer suggested for the company to watch another factors that can influence on labor performance, because the company and the labor are both work partner that needed each other for the welfare of the company.

Keywords: *motivation, discipline, and labor performance.*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan perekonomian pada saat sekarang sangat mendorong pemerintah untuk memperbaiki kondisi ekonomi melalui program yang diarahkan, baik yang berada dibawah naungan pemerintahan maupun yang dikelola langsung oleh pihak swasta. Tenaga kerja merupakan suatu aset yang sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang produktif serta mempunyai keahlian dan pendidikan yang menunjang, sehingga perusahaan melakukan suatu tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan disiplin agar memperoleh kinerja karyawan yang lebih baik.

Banyak perusahaan saat ini yang sangat memperhatikan kinerja para karyawannya demi berkembangnya perusahaan tersebut. Hal tersebut dilakukan guna untuk menilai seberapa baik kinerja karyawannya. Penilaian kinerja dilakukan agar karyawan tahu seberapa baik pekerjaan mereka diperusahaan tempat mereka bekerja. Bagi suatu perusahaan kinerja karyawan merupakan hal sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tidak hanya perusahaan atau pun organisasi yang menganggap penting penilaian kinerja, tapi hotel juga memerlukan penilaian kinerja dengan harapan dapat meningkatkan target dan menambah peningkatan dalam pelayanan yang terdapat di hotel. Hotel Resty Menara di Pekanbaru ini adalah salah satu

hotel yang dari sekian banyak ikut bersaing dalam bisnis perhotelan. Dalam kegiatannya Hotel Resty Menara ini berupaya memberikan pelayanan atau jasa yang terbaik bagi para pengguna jasanya dengan memberikan nilai tambah terhadap produk atau jasa yang diberikan. Dalam bisnis perhotelan, karyawan merupakan tonggak penting bagi perusahaan. Karena kenyamanan tidak hanya berasal dari fasilitas yang diberikan akan tetapi juga dari mutu pelayanan yang diberikan. Pada hotel ini masih terdapat kekurangan dalam penilaian kinerja. Hal tersebut disebabkan kurangnya motivasi dan disiplin dari atasan kepada para karyawan.

Hotel ini juga kurang memperhatikan dalam pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan serta bagi karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang lainnya. Pemberian penghargaan patut diperhatikan oleh manajer atau atasan demi mendorong motivasi yang baik bagi karyawan yang bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Hotel ini juga merupakan salah satu hotel yang kinerja karyawannya menurun, hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi para karyawannya.

Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan dengan insentif lagi kualitas dan kuantitas yang dimiliki karyawannya agar dapat memberikan jasa dan pelayanan yang terbaik bagi pelanggannya. Hal ini dapat diwujudkan dengan cara memotivasi karyawan dan disiplin kerja serta tingkat kinerja karyawan. Akan tetapi jika motivasi yang diberikan salah atau tidak mendukung untuk kegiatan karyawan maka akan mengakibatkan permasalahan dalam disiplin kerja dan akan berdampak buruk pada kinerja karyawan.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencari keuntungan yang maksimal dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dengan menggunakan faktor-faktor produksi alam, modal, teknologi dan tenaga kerja. **(Siagian;2006:75)** Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja yang kompetitif, perusahaan tidak dapat

melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyaknya menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Dengan demikian, membicarakan kinerja biasanya berfikir baik atau buruk. Apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang baik jika sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan, maka kinerja seseorang tersebut dikatakan baik. Sedangkan apabila perilaku dalam pekerjaannya memberikan hasil kerja yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, maka kinerja digolongkan buruk. Sedangkan penilaian kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya **(Siagian;2008:29)**.

Kinerja yang dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan haruslah secara efisien dan efektif dalam pengerjaannya. Masalah yang akan timbul pada kinerja adalah menunda suatu pekerjaan tersebut dan juga untuk menyelesaikannya mungkin saja butuh *teamwork* yang kuat dan kualitas untuk kinerja yang dilakukan mesti bagus. Supaya kinerja yang dilakukan oleh para karyawan terlihat lebih bagus, dibutuhkan disiplin, ketelitian dan kemampuan dalam melakukan tugas ataupun pekerjaan yang dapat mencapai hasil kinerja yang maksimal. Didukung juga adanya motivasi untuk bekerja agar mencapai tujuan dan hasil yang telah ditentukan.

Faktor motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan yang dijelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor motivasi (**Mangkunegara,2007:67**). Motivasi atau dorongan untuk bekerja, ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu, guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu.

Sementara itu, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (**Sutrisno,2009:90**). Selain itu, disiplin juga sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya. Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja yang menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi motivasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh dari motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan tersebut dapat diteliti pada suatu objek penelitian. Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Yang berlokasi di Jl.Sisingamaraja No.09 Pekanbaru. Hotel Resty Menara ini merupakan hotel bintang 3 (***) yang ada di Pekanbaru.

Department front office dibutuhkan waktu sekitar 5 menit untuk menawarkan jenis kamar yang akan disewakan kepada pengunjung

hotel tersebut. Sedangkan waktu yang dibutuhkan oleh front office tersebut lebih dari waktu yang sudah ditargetkan. Hal ini membuat pelanggan merasa jenuh dengan keterlambatan dalam pelayanan tersebut. Biasanya, bagian front office atau resepsionis jarang melakukan keterlambatan kepada customer. Dan untuk bagian F&B, yaitu bagian yang menyajikan makanan dan minuman pada setiap orderan tamu hotel membutuhkan waktu sekitar 15-20 menit. Akan tetapi pada kenyataannya lama pemesanan sampai datangnya makanan yang dipesan melebihi dari batas yang ditentukan, hal tersebut membuat pelanggan yang memesan makanannya merasa bosan karena harus menunggu pesannya sampai datang dengan waktu yang cukup lama.

Bagian house keeping tugasnya adalah membersihkan setiap kamar dan semua ruangan yang ada di dalam hotel. Peraturannya untuk house keeping dalam membersihkan kamar sebelum dan sesudah tamu menggunakan kamar yaitu sekitar 5 menit. Dalam hal ini, cleaning service melakukan kelalaian dalam melakukan tugasnya untuk membersihkan kamar. Seperti halnya, kurang rapi dalam merapikan tempat tidur yang akan ditempati oleh tamu hotel nantinya, lantai yang ada didalam kamar kurang bersih, serta untuk membersihkan kamar itu membutuhkan waktu yang lama dalam pengerjaannya dari waktu yang sudah ditargetkan. Sehingga tamu yang sudah menempati kamar tersebut merasa kurang nyaman berada didalam kamar dengan keadaan kamar tersebut. Lain halnya dengan bagian engineering yang ada di dalam hotel, ketika ada pemadaman listrik yang terjadi diakibatkan oleh PLN maka tugas dari engineering tersebut untuk menyalakan lampu dengan menggunakan Ganset atau mesin listrik yang lain. Tapi permasalahannya waktu yang diperlukan untuk menghidupkan ulang lampu tersebut lebih lama dari waktu yang telah di tentukan sehingga tamu hotel tersebut merasa tidak nyaman dan waswas menunggu hingga lampu hidup karena semua fasilitas yang ada di hotel tersebut rata-rata menggunakan listrik contohnya ac, tv, telpon, kipas angin, kulkas dan sebagainya.

Dengan ini kinerja karyawan sangat buruk dan tugas yang diberikan menjadi tidak terlalu maksimal dalam menjalankannya

sehingga tujuan organisasi juga tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan sepenuhnya. Itu semua karena karyawan menganggap pekerjaan yang sudah dikerjakan bersama-sama selalu tidak pernah meningkat lebih tinggi lagi dari tahun-tahun sebelumnya. Dan kurangnya termotivasi dari atasan mereka sehingga tidak sesuai pekerjaan yang mereka lakukan dengan target yang sudah ditetapkan oleh atasan mereka masing-masing. Dan setiap karyawan yang sudah diberikan tugas dan waktu yang sudah ditetapkan, masih ada juga yang kurang penerapan disiplin atas waktu dan cara menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mengambil langkah bijak guna menanggulangi permasalahan tersebut agar tidak berdampak negatif bagi kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan.

Dilihat dari kinerja karyawan pada hotel tersebut dapat diindikasikan karena faktor motivasi. Faktor motivasi merupakan salah satu hal yang berperan penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat lagi dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi muncul karena adanya kebutuhan baik materi maupun non materi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Kebutuhan materi dapat berupa pemenuhan kebutuhan fisiologis atau kebutuhan fisik berupa pakaian, rumah, transportasi, uang dan lainnya. Jadi apabila motivasi yang diberikan perusahaan kurang baik maka dapat menyebabkan penurunan kinerja sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, perusahaan dapat berusaha untuk memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan.

Dalam kaitannya dengan motivasi, maka disiplin kerja pada hotel tersebut juga berperan penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Disiplin sebenarnya erat kaitannya dengan motivasi karena karyawan akan disiplin apabila motivasi yang diberikan kepada mereka tinggi, sebaliknya disiplin akan rendah apabila motivasi juga rendah. Dengan demikian, motivasi dan disiplin merupakan elemen penting dalam peningkatan kinerja. Masalah disiplin pada hotel atau perusahaan jasa ini menyangkut

pelanggaran peraturan dalam disiplin kerja karyawan berhubungan dengan ketidakhadiran karyawan perusahaan tanpa berita dan sakit. Pemasalahan ini dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan itu sendiri, bila tidak diatasi dengan baik maka perusahaan akan cenderung mengalami penurunan produktifitas yang signifikan dan tujuan perusahaan juga tidak dapat terwujud.

Menurut **Budi Setyawan dan Waridin (2006)** dan **Aritonang (2005)** menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan, pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun lisan, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

tingkat kedisiplinan dan kehadiran dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dan penurunan yang disebabkan oleh sakit, izin dan alpha. Dari tingkat absensi yang alpha, selisih dari tahun 2010-2011 mengalami penurunan yaitu dengan persentase 1,26%. Tetapi, pada tahun berikutnya, selisih jumlah karyawan yang alpha menjadi meningkat sekitar 1,58% dari tahun sebelumnya. Karyawan yang alpha dapat menghasilkan kinerja menjadi buruk. Sesuai dengan tabel, bisa dilihat bahwa masalah kedisiplinan akan timbul dari para karyawan yang selalu izin dan alpha dalam setiap tahunnya. Itu dapat menyebabkan tujuan yang telah direncanakan oleh pengelola hotel tidak akan maksimal dengan tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut masing-masingnya. Atasan memberikan tugas atau pekerjaan untuk para karyawannya sesuai dengan kemampuan cara berpikir agar mereka dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan

selesai tepat waktu. Tetapi, karena ada karyawan yang izin dan alpha, maka tujuan tidak dapat tercapai dengan hasil yang maksimal serta kemampuan tidak dapat tersalurkan untuk menyelesaikan tugas tersebut guna mencapai kualitas untuk hotel ini. Hal ini disebabkan masih kurangnya kesadaran karyawan dalam menerapkan disiplin. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Seiring dengan perkembangannya, perusahaan seringkali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sementara itu, dunia pada saat ini sedang menghadapi dua tantangan utama. Untuk menghadapi tantangan utama ini perusahaan perlu menuntut kedisiplinan yang tinggi dari karyawannya, karena tindakan-tindakan disiplin tidak hanya mempunyai dampak langsung atas mental para karyawan, akan tetapi juga dapat berpengaruh terhadap efektifitas kerjanya maupun efisiensi kerja secara keseluruhan. Dari hasil data yang diperoleh di atas, maka perusahaan harus bisa mengambil langkah bijak guna menanggulangi permasalahan tersebut agar tidak berdampak negatif bagi kinerja karyawan maupun juga kinerja perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Tidak hanya masalah dengan absensi yang tinggi yang terjadi dalam hotel ini tetapi, adanya kelalaian mereka dalam bekerja seperti kurang tepat waktu untuk membersihkan kamar setelah tamu hotel meninggalkan kamar itu, kurang peka dengan kelengkapan fasilitas yang seharusnya ada di dalam kamar untuk tamu hotel dan istirahat saat jam kerja sedangkan pekerjaan ada yang belum selesai. Oleh karena itu, dengan kedisiplinan saja tidak cukup untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, karena harus ada motivasi yang diberikan kepada setiap karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang bagus untuk meningkatkan kualitas pada hotel. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dalam memotivasi karyawan, agar semangat dalam

bekerja harus dapat meningkatkan dan melakukan dengan berbagai cara diantaranya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan, antara lain dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan tersebut, memberikan upah yang cukup tinggi, memberikan bonus atau insentif yang wajar dan menyediakan fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan mereka. Dengan termotivasinya karyawan yang diberikan oleh atasannya, maka karyawan tersebut akan mencintai pekerjaan dan memiliki keinginan untuk maju untuk meningkatkan kualitas hotel tersebut. Sedangkan pada hotel ini, belum tercapai hasil yang maksimal untuk meningkatkan kualitas tinggi sesuai tujuan yang diharapkan. Jika ada karyawan yang serius dalam melakukan tugas secara efektif dan efisien, selalu termotivasi dari diri sendiri dan disiplin untuk tujuan yang akan dicapai, dapat menghasilkan kinerja yang bagus demi meningkatkan kualitas pada hotel, maka atasan akan memberikan bonus.

Berdasarkan uraian di atas terlihat betapa pentingnya faktor motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adanya permasalahan tersebut maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru".

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru?
2. Apakah motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru?

KAJIAN PUSTAKA

KINERJA

Pengertian Kinerja adalah Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Dalam evaluasi kinerja, ada standar yang disebut sebagai standar kinerja. Evaluasi kinerja tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik tanpa standar kinerja.

Menurut Rivai (2006:309-310), kinerja adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, para penyelia, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan.

Indikator-indikator kinerja menurut Wirawan (2009:69-71) yaitu: 1. (Kuantitatif) Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. 2. (Kualitatif) Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan, kemanfaatan atau efektivitas. 3. (Ketepatan waktu pelaksanaan tugas) Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu. 4. (Efektivitas penggunaan sumber organisasi) Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu. 5. (Cara melakukan pekerjaan) Digunakan sebagai standar kinerja jika kontak

personal, sikap personal atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.

Menurut Achmad S. Ruky (2004:14) dalam The Webster Dictionary memberikan tiga arti kata performance, yaitu :

1. Kinerja adalah prestasi yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya, tentang mobil yang sangat cepat (high performance cars).
2. Kinerja adalah pertunjukan yang biasanya digunakan dalam kalimat falk dance performance atau pertunjukan tarian-tarian rakyat.
3. Kinerja adalah pelaksanaan tugas misalnya dalam kalimat dalam performance his duties.

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2006:311-314), ada beberapa tujuan dari penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan, pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam :
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.

8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.

Dalam melihat kinerja, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan, yaitu : (Sarana & Prasarana) Hal yang perlu diperhatikan dari sarana dan prasarana ini adalah kondisi serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, layout, kelayakan mesin & segala peralatan yang ada. (Proses kerja) Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka team ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi. (Kemampuan SDM) Kemampuan pegawai/karyawan dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata di lapangan. (Gairah kerja/motivasi) Gairah kerja ini sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/pendapatan yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja. (Kualitas bahan baku & bahan pembantu) Hal ini hanya berpengaruh pada perusahaan manufaktur saja.

Dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan mungkin saja dapat dilakukan dengan baik mungkin pula tidak. Bila pekerjaan itu dilakukan dengan baik, itu yang diharapkan yang nantinya memberikan hasil kerja (prestasi) yang baik. Jadi, agar karyawan tersebut mau bekerja dengan baik tentu perlu diberikan dorongan (motivasi) dengan memperhatikan apa yang dapat merangsang karyawan, rangsangan itu tidak lain adalah memenuhi kebutuhan karyawan dipenuhi maka si karyawan akan memberikan tenaga waktu dan pikirannya sepenuhnya kepada perusahaan.

Adapun cara-cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu :

a. Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu

yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya : refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab-penyebab kinerja.

b. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

c. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen. Manajemen kinerja sangat penting bagi perusahaan-perusahaan agar dapat melakukan strategi manajemen bakatnya, yaitu untuk mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan dari para karyawannya, menghubungkan para karyawan dengan pelatihan yang sesuai dan aktivitas pengembangan serta menghargai kinerja yang baik dengan gaji dan insentif-insentif lainnya. Adapun beberapa kriteria ukuran-ukuran kinerja yaitu:

Kesesuaian strategis (*strategic congruence*) merupakan sejauh apa sistem manajemen kinerja menampilkan kinerja pekerjaan yang sejalan dengan strategi, sasaran dan budaya organisasi. Jika perusahaan menekankan pada pelayanan pelanggan, sistem manajemen kinerja harus menilai seberapa baik

para karyawan dalam melayani para pelanggan perusahaan. Kesesuaian strategis menekankan pentingnya sistem manajemen kinerja untuk menuntun para karyawan agar dapat berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Ini memerlukan sistem-sistem yang cukup fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan pendirian strategis perusahaan. Satu tantangan yang dihadapi perusahaan-perusahaan adalah cara mengukur kesetiaan pelanggan, kepuasan karyawan dan bidang-bidang kinerja non-keuangan lainnya yang mempengaruhi profitabilitas.

Keabsahan (*validity*) adalah sejauh apa ukuran kinerja menilai seluruh dan hanya aspek-aspek kinerja yang penting. Hal ini sering disebut "keabsahan isi". Agar ukuran kinerja menjadi absah, ukuran kinerja tidak boleh kurang atau tercemar. Kekurangan ukuran kinerja terjadi jika ukuran kinerja tidak mengukur seluruh aspek kinerja. Ukuran yang tercemar mengevaluasi aspek-aspek kinerja yang tidak penting atau aspek-aspek yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Ukuran kinerja harus berupaya memperkecil pencemaran, tetapi penghapusannya secara sempurna jarang terjadi.

Keandalan (*reliability*) mengacu pada keadaan ukuran kinerja yang tidak berubah-ubah. Salah satu jenis keandalan yang penting adalah keandalan antarpemilai: keadaan tidak berubah-ubah di antara para individu yang melakukan evaluasi kinerja karyawan. Ukuran kinerja memiliki keandalan antarpemilai jika dua individu memberikan evaluasi yang sama terhadap kinerja pekerjaan seseorang. Selain itu, ukuran harus dapat diandalkan disepanjang waktu (keandalan tes dan tes ulang). Ukuran yang mengakibatkan pemberian peringkat yang berbeda-beda secara drastis terjadi jika ukuran-ukuran yang diambil memiliki kekurangan keandalan tes dan tes ulang.

Penerimaan (*acceptability*) mengacu pada apakah individu yang menggunakan ukuran kinerja dapat menerimanya. Banyak ukuran kinerja yang rumit sangat absah dan dapat diandalkan, tetapi menghabiskan begitu banyak waktu manajer sehingga mereka menolak untuk menggunakannya. Penerimaan dipengaruhi oleh sejauh apa para karyawan yakin bahwa sistem manajemen kerjanya adil.

Kekhususan (*specificity*) merupakan sejauh apa ukuran kinerja memberitahukan kepada para karyawan tentang hal-hal yang mereka harapkan dan cara mereka memenuhi harapan-harapan itu. Kekhususan penting dalam tujuan-tujuan strategis dan pengembangan manajemen kinerja. Jika ukuran tidak menentukan hal-hal yang harus dilakukan karyawan agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasaran-sasaran strategisnya, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan strategisnya. Selain itu, jika ukuran gagal menunjukkan masalah-masalah kinerja kepada karyawan, hampir mustahil bagi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.

MOTIVASI

Motivasi adalah dorongan atau semangat baik itu yang timbul dari dalam diri maupun dorongan dari luar untuk bekerja dalam pencapaian tujuan, serta kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu atau karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Manullang (2005:147) motivasi dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala dan upayanya. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008:222) motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (Rivai, 2009:837).

Menurut Nawawi (2004:328), motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang

untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatannya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Adapun indikator motivasi menurut Rivai (2011:838) adalah:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja
5. Perlakuan adil dari manajemen

Dengan pendidikan dan latihan yang sistematis dapat menimbulkan kegairahan kerja, karena dengan adanya pendidikan dan latihan akan meningkatkan kemampaan dari karyawan, sehingga membuka jalan untuk memperoleh kedudukan yang lebih baik dalam perusahaan tempat dia bekerja. Di samping itu menstabiliskan labour turn over dalam perusahaan.

Promosi yang objektif akan dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, karena dengan promosi ini maka karyawan akan menikmati fasilitas dan penghasilan yang lebih baik.

Menurut Gozali Saydam (2005:328) tujuan pemberian motivasi adalah untuk :

- ❖ Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- ❖ Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- ❖ Meningkatkan disiplin kerja
- ❖ Meningkatkan prestasi kerja
- ❖ Mempertinggi moral kerja karyawan
- ❖ Meningkatkan rasa tanggung jawab
- ❖ Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- ❖ Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Kemudian Malayu Hasibuan (2003:221) mengemukakan bahwa motivasi mempunyai tujuan,yaitu :

- ❖ Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- ❖ Meningkatkan moral dan kepemimpinan karyawan
- ❖ Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- ❖ Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- ❖ Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- ❖ Mengefektifkan pengadaan karyawan
- ❖ Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- ❖ Meningkatkan kreatifitas kesejahteraan karyawan
- ❖ Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- ❖ Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat produksi dan bahan baku

Sumber motivasi ada 3 faktor yaitu:

1. Kemungkinan Pemberian motivasi dapat dikatakan sangat penting karena pemimpin atau manajer memerlukan kerja sama yang baik dengan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pentingnya pemberian motivasi kepada bawahan yaitu agar mereka tetap mau dan bersedia melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang mereka miliki. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. untuk berkembang.
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Pemberian motivasi dapat dikatakan sangat penting karena pemimpin atau manajer memerlukan kerja sama yang baik dengan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pentingnya pemberian motivasi kepada bawahan yaitu agar mereka tetap mau dan bersedia melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang mereka miliki. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan

sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Manusia sebagai makhluk yang dalam kemanusiaannya berusaha memenuhi kebutuhan dianggap sudah wajar. Dalam proses motivasi menurut Stevenson (2004:24) adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan
Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.
- b. Mengetahui Kepentingan
Dalam proses motivasi penting mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.
- c. Komunikasi Efektif
Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya insentif tersebut diperoleh.
- d. Integrasi Tujuan
Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needs complex yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya penyesuaian motivasi.
- e. Fasilitas
Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.
- f. Team work
Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan, biasanya banyak bagian.

Menurut **Hamalik (2007:175)**, fungsi motivasi ada 3 yaitu :

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.
2. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Sebagai penggerak, berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Adapun teori-teori dari motivasi menurut para ahli:

a. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dalam Hasibuan (2003:104) dinamakan motivasi klasik karena ia memandang motivasi para pekerja hanya dari sudut pandang pemenuhan kebutuhan biologis. Kebutuhan biologis tersebut dapat dipenuhi melalui gaji atau upah ataupun berupa barang sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan. Konsep dasar dari teori ini adalah orang akan bekerja bilamana mendapat imbalan berupa materi yang mempunyai kaitan terhadap tugas-tugasnya.

b. Teori Motivasi Abraham Maslow

Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua menjadi yang utama, selanjutnya bila kebutuhan yang kedua telah terpenuhi, maka kebutuhan yang ketiga akan muncul dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima. Dasar-dasar dari teori ini adalah:

- 1) Manusia adalah makhluk berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini berarti hanya bila akhir hayat telah tiba.
- 2) Sesuatu kebutuhan yang telah dipaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- 3) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang atau hierarki, yaitu :

Physiological Needs (kebutuhan fisik). Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah

makan, minum dan sebagainya. Kebutuhan ini merupakan suatu kelakuan yang nyata. Security or Safety Needs (kebutuhan keamanan). Kebutuhan kewanitaan atau keselamatan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu kebutuhan akan keamanan jiwa dan harta di tempat bekerja. Affiliation or Acceptance Needs (kebutuhan sosial). Kebutuhan sosial ini seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan dihormati, kebutuhan akan rasa aman di masa depan, dan lain sebagainya. Esteem or Status Needs (kebutuhan penghargaan). Salah satu ciri manusia adalah ia mempunyai harga diri. Karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaannya dan statusnya oleh orang lain. Self Actualization (kebutuhan aktualisasi diri). Menurut Maslow, pemenuhan kebutuhan ini dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan (dalam **Hasibuan,2007:146**).

c. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja,yaitu :

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju atau promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang adil
8. Pengakuan atas prestasi (Siagian:2006)

DISIPLIN

Disiplin diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil.

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi (Simamora,2004:746).

Faktor-faktor disiplin menurut Tarmo (2006:26) adalah :

- 1) Keadaan pimpinan. Keadaan seorang pimpinan sangat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena pimpinan yang disiplin akan menjadi tauladan bagi karyawannya.
- 2) Faktor pengawasan. Pengawasan memegang peranan penting dalam kedisiplinan seorang karyawan. Jika pengawasan dari pihak pengawas baik, maka kedisiplinan tetap menjadi prioritas.
- 3) Ingin diakui selayaknya sebagai manusia (harga diri). Setiap karyawan juga menginginkan dihargai sebagai layaknya seorang manusia, tapi jika batasan itu telah dilanggar, maka secara otomatis kedisiplinan kan mengalami perubahan.
- 4) Kesempatan untuk mengembangkan karir. Kedisiplinan juga dipengaruhi oleh keleluasaan mengembangkan diri, hal ini menjadi sasaran utama para karyawan untuk bisa mencapai level-level tertentu dalam karirnya.
- 5) Lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang menyenangkan secara cepat mencitakan kedisiplinan kerja dalam lingkungan kantor, hal ini dikarenakan karyawan akan merasa betah dan senantiasa menjadikan dirinya berada dalam lingkungan tersebut.
- 6) Jaminan keamanan. Jika keamanan kantor kurang terjaga, maka ketentraman karyawan pun akan menjadi terganggu, maka kedisiplinan kerja juga akan berkurang/memburuk.
- 7) Perlakuan yang adil dan jujur. Perlakuan yang sama dri para atasan akan menjadikan suat formula ampuh dalam menciptakan kedisiplinan kerja, dimana keadaan ini membuat para karyawan tersebut merasa sama diantaranya.
- 8) Kondisi kerja yang menyenangkan. Kondisi kerja yang menyenangkan akan menjadi pemicu dalam menciptakan kedisiplinan kerja.

- 9) Gaji yang layak (dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarga). Gaji atau upah yang layak akan membantu karyawan dalam menciptakan kedisiplinan kerja para karyawan.
- 10) Jaminan hari tua yang baik. Jaminan hari tua yang baik bagi karyawan akan menjadi pemicu semangat untuk bekerja lebih disiplin lagi dalam lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan harapan masa depan yang cemerlang menjadi *support* untuk menjadi lebih baik.
- 11) Hubungan kerja yang harmonis. Hubungan kerja yang harmonis diantara sesama karyawan menjadi pelengkap dalam upaya menciptakan kedisiplinan kerja di lingkungan kantor.

Menurut Handoko (2001:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.

Menurut Anoraga (2007:240) kedisiplinan adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang ditentukan. Disiplin mempunyai hubungan dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktifitas perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Anoraga (2006:25) adalah :

- 1) Kepatuhan pada peraturan;
- 2) Efektif dalam bekerja; dan
- 3) Tindakan korektif

Disiplin memiliki tujuan, antara lain :

- a. Menciptakan suasana kerja yang teratur, lancar, serasi dan harmonis, serta mempunyai hasil yang tinggi sehingga dapat menguntungkan kantor/perusahaan serta para pegawai.
- b. Menciptakan sistem kerja yang teratur akan memudahkan setiap pegawai dalam

melakukan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

- c. Menunjang dalam disiplin kerja pegawai khususnya dan perusahaan umumnya.

PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Diduga motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja Hotel Resty Menara Pekanbaru
2. Diduga motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja Hotel Resty Menara Pekanbaru
3. Diduga motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja Hotel Resty Menara Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di hotel resty menara pekanbaru dengan menggunakan teknik pengumpulan data secara kuesioner, observasi dan wawancara untuk mendapatkan data yang valid. Data yang didapat kemudian di uji dengan menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji t dan uji F serta uji determinasi. Metode penelitian ini dilakukan agar hasil pengolahan data nantinya akan menghasilkan data yang valid. Metode penelitian ini juga menggunakan metode SPSS (*Statistical Package of Social Science*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), karena uji F membuktikan F hitung sebesar $67,512 > F$ tabel $3,154$ dengan Signifikan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Ada pengaruh signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) hipotesis diterima, karena uji t membuktikan t hitung sebesar $2,968 > t$ tabel sebesar $1,993$. Ada

pengaruh yang signifikan antara disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) hipotesis diterima, karena uji t membuktikan t hitung sebesar $5,247 > t$ tabel $1,993$ dengan signifikan probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$. Disiplin merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan uji t yang hasil koefisiennya sebesar $2,279$ lebih besar dari pada koefisien motivasi.

Pembahasan

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat F hitung lebih besar dari F tabel karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari tingkat signifikan maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru atau dapat dikatakan bahwa motivasi (X1), dan disiplin (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Begitupun yang terjadi pada karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan belum maksimal. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan harus memberikan motivasi dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dengan taraf signifikansi yang lebih kecil pula berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis

“Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai” diterima. Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu selain disiplin kerja alangkah lebih baik jika motivasi kerja pegawai perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Faktor motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan yang dijelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor motivasi (Mangkunegara,2007:67). Motivasi dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan taraf signifikansi lebih kecil yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu

dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan dan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Menurut Budi Setyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel motivasi dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Resty Menara Pekanbaru.
2. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Resty Menara Pekanbaru.

3. Variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Resty Menara Pekanbaru.

Berdasarkan kesimpulan diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan tentang kinerja karyawannya secara menyeluruh karena pekerjaan yang dilakukan karyawan sering tidak sesuai atau berlebihan dengan kemampuan mereka. Maka peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk menambah jumlah karyawan agar pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan efektif sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan/direncanakan. Tanggapan responden terhadap motivasi bekerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen namun hasil penelitian menunjukkan hal-hal tersebut masih belum dirasakan oleh karyawan, maka peneliti menyarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja, penghargaan atas prestasi, dan perlakuan yang adil oleh manajemen, agar motivasi karyawan dalam bekerja baik dan meningkat sehingga karyawan dapat bekerja maksimal. Sedangkan tanggapan responden terhadap kedisiplinan, hasil penelitian menunjukkan kedisiplinan karyawan masih dalam kategori (cukup setuju) artinya masih banyak yang belum setuju atau belum merasakan adanya sifat disiplin antara manager dan karyawan. Hal ini didukung dengan adanya pelanggaran dalam izin saat bekerja yang tidak sesuai aturan, melalaikan tugas pada jam kerja, kecerobohan yang tinggi dan sering terjadi konflik antara karyawan ke karyawan. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan kepada atasan agar lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan guna meningkatkan kinerja yang baik bagi perusahaan tersebut.

2. Diharapkan bagi para karyawan/responden yang bekerja di perusahaan tersebut agar lebih meningkatkan motivasi dan sikap disiplin dalam bekerja supaya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Perusahaan dapat mengalami kerugian yang akan berakibat terhadap karyawan itu sendiri, dan hendaknya karyawan responden lebih memahami permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut agar perusahaan bisa meningkatkan pemberian gaji serta tanggung jawab terhadap karyawan yang dianggap oleh pimpinan layak/pantas menerimanya, karena perusahaan pasti akan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan bagus.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Saran yang diajukan penulis untuk peneliti selanjutnya yang dihasilkan dari penelitian, untuk meneliti lebih lanjut mengenai masalah factor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan terhadap kinerja dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Rucky, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Anoraga, Panji, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, BPF, Yogyakarta
- Budiono, 2008. Seri Sinopsis ; Pengantar Ilmu Ekonomi No. 1. Edisi 2 Yogyakarta : Penerbit BPF.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. Melayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, SP. Melayu, 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Rosdakarya : Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit Rosdakarya
- Marnis, 2009. *Pengantar Manajemen*. Panca Abdi Nurgama, Pekanbaru.
- Nawawi, Hadari, 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press : Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., and Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryono, Siswanto B., 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Rineka Cipta : Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT.Rineka Cipta : Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara : Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN : Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Stevenson, 2002. *Management ; Challenge For Tomorrow's Leaders*, 25 Januari 2011. <http://Researchgate.net>
- Wibowo, Prof. Dr. S.E., M.Phil. 2011. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Rajawali Press : Jakarta.

Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat: Jakarta

www.sciedu.ca/journal/index.php/ijba/article/download/696/333

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/317>

http://www.academia.edu/4825116/PEN-GARUH_DISIPLIN_DAN_MOTIVASI_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_PT._PLN_PERSERO_WILAYAH_KALIMANTAN_TIMUR_AREA_SAMARINDA#