

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN  
KERJA KARYAWAN DI FAVE HOTEL OLO PADANG**

**Skripsi**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Pariwisata Dan Perhotelan  
Universitas Negeri Padang Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Sains Terapan*



**OLEH:  
VIKTORIA  
NIM.16135065**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN  
JURUSAN PARIWISATA  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN DI FAVE HOTEL OLO PADANG

Nama : Viktoria  
NIM/BP : 16135065/2016  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Jurusan : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Disetujui Oleh:

Pembimbing



Dr. Kasmita, S.Pd, M.Si  
NIP: 19700924 20312 2001

Mengetahui:  
Ketua Jurusan Pariwisata  
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan  
Universitas Negeri Padang



Trisna Putra, SS, M.Sc  
NIP. 19761223 199803 1 001

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah di pertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program  
Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan  
Perhotelan  
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja  
Karyawan di Fave Hotel Olo Padang  
Nama : Viktoria  
NIM/BP : 16135065/2016  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Jurusan : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

### Tim Penguji

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Dr. Kasmita, S.Pd. M.Si

1.

2. Anggota : Hijriyanti Suyuthie, S.IP, MM

2.

3. Anggota : Heru Pramudia, S.ST, Par. M.Sc

3.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
JURUSAN PARIWISATA  
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131  
Telp (0751)7051186  
Email. Info @fpp.unp.ac.id

### SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Viktoria  
NIM/TM : 16135062/2016  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Jurusan : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul ,  
“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Fave Hotel Olo Padang” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.  
Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,  
Ketua Jurusan Pariwisata

  
**Trisna Putra, SS, MSc**  
NIP. 19761223 199803 1 001

Saya yang menyatakan,

  
  
**Viktoria**  
NIM. 16135065

## ABSTRAK

**Viktoria, NIM: 16135065. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Fave Hotel Olo Padang. Skripsi Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang. Pembimbing: Dr. Kasmita SP, M.Si**

Penelitian ini dilatarbelakangi berdasarkan observasi penulis selama melaksanakan pengalaman lapangan industri di Fave Hotel Olo Padang, dimana penulis menemukan permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja. Tujuan umum penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Fave Hotel Olo Padang.

Penelitian ini berjenis asosiatif kausal data kuantitatif menggunakan metode survei. Populasi dan sampel adalah semua karyawan Fave Hotel Olo Padang. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan SPSS Versi 16.00. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja karyawan di Fave Hotel Padang masuk kedalam kategori cukup termotivasi dengan total 55%, (2) Disiplin kerja karyawan di Fave Hotel Olo Padang termasuk dalam kategori cukup disiplin dengan total 50%. (3) Uji regresi linear sederhana dihasilkan F hitung 10,437 dengan sig 0,003 < 0,05 maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan yang dibuktikan dengan nilai R Square 0,215, maksudnya kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja 21,5% dan 78,5% dipengaruhi faktor lain. Selanjutnya diperoleh koefisien regresi sebesar 2,54 dengan sig 0,003 < 0,005, maksudnya peningkatan 1 satuan motivasi dapat meningkatkan 2,54 satuan disiplin.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja**

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur saya ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Fave Hotel Olo Padang”**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa D4 Manajemen Perhotelan Universitas Negeri Padang. Di dalam proses pembuatan skripsi ini, penulis mendapatkan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu beserta keluarga yang telah memberikan dukungan baik moral maupun material untuk membantu penulis menyelesaikan proposal penelitian.
2. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Trisna Putra, SS, M.Sc, selaku Ketua Jurusan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dr. Yuliana SP, M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Ibu Dr. Kasmita SP, M.Si selaku pembimbing dalam proses penyelesaian skripsi.
6. Ibu Armeina sebagai *Human Resource Departemen* Fave Hotel Olo Hotel.
7. Karyawan Fave Hotel Olo Padang yang akan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian. Staf administrasi yang telah membantu penulis dalam

melengkapi surat-surat yang diperlukan pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

8. Seluruh Teman-teman yang terus menyemangati penulis dalam menyelesaikan proposal penelitian.

Semoga bantuan yang telah diberikan diberkahi dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Akhirnya, penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, November 2020

Viktoria

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Fokus Masalah .....	12
D. Rumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	13
1. Tujuan Umum .....	13
2. Tujuan Khusus .....	13
F. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN di FAVE HOTEL OLO PADANG .....</b>	<b>14</b>
A. Landasan Teori .....	14
1. Disiplin Kerja .....	14
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja .....	17
4. Indikator Disiplin Kerja .....	18
5. Karyawan .....	19
6. Motivasi Kerja.....	19
7. Fungsi Motivasi Kerja.....	20
8. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja.....	21
9. Hal-Hal Yang Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi .....	22
10. Indikator Motivasi Kerja.....	24
11. Penelitian Terdahulu .....	27
B. Kerangka Konseptual .....	28
C. Hipotesis Penelitian.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
C. Variabel Penelitian .....	31
D. Definisi Operasional Variabel.....	32
E. Populasi dan Sampel .....	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel.....	33
F. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
1. Jenis Data .....	35
2. Teknik Pengumpulan Data.....	32
G. Instrumen Penelitian.....	35
H. Uji Coba Instrumen .....	37
1. Uji Validitas .....	38
2. Uji Reliabilitas .....	39

I. Teknik Analisis Data.....	40
1. Tabulasi Data .....	41
2. Deskripsi Data.....	41
J. Uji Persyaratan Analisis .....	42
1. Uji Normalitas .....	42
2. Uji Homogenitas .....	42
3. Uji Linearitas.....	43
K. Pengujian Hipotesis.....	43
1. Uji Regresi Linear Sederhana .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Hasil Penelitian .....	44
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
c) Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	45
2. Deskripsi Data.....	46
a) Deskripsi Data Variabel Penelitian .....	46
b) Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja .....	48
1) Kebutuhan Fisiologis .....	49
2) Kebutuhan Rasa Aman.....	50
3) Kebutuhan Hubungan Sosial.....	52
4) Kebutuhan Pengakuan.....	53
5) Aktualisasi Diri .....	55
c) Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja .....	56
1) Taat Terhadap Aturan Waktu.....	58
2) Taat Terhadap Aturan Perusahaan .....	59
3) Taat Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan.....	61
3. Uji Persyaratan Analisis .....	62
a) Uji Normalitas .....	62
b) Uji Homogenitas .....	64
c) Uji Linearitas.....	64
4. Pengujian Hipotesis.....	65
a) Uji Regresi Linear Sederhana .....	65
B. Pembahasan.....	67
1. Motivasi Kerja.....	67
2. Disiplin Kerja .....	69
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Fave Hotel Olo Padang .....	70
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Karyawan Fave Hotel Olo Padang .....	5
Tabel 2. Jumlah Karyawan Yang Terlambat.....	6
Tabel 3. Pilihan Jawaban Skala <i>Likert</i> .....	35
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	36
Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.....	38
Tabel 6. Interpretasi <i>Alpha Cronbach</i> .....	40
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja .....	40
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja .....	40
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdsarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel10.Karakteristik Responden Berdsarkan Usia .....	45
Tabel11.Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Department</i> .....	45
Tabel 12. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	46
Tabel 13. Data Hasil Perhitungan Statistik Variabel Penelitian .....	48
Tabel 14. Hasil Deskriptif Data Motivasi Kerja Fave Hotel Olo Padang ...	48
Tabel 15. Data Hasil Perhitungan Statistik Kebutuhan Fisiologis .....	49
Tabel 16. Hasil Deskriptif Data Kebutuhan Fisiologis .....	50
Tabel 17. Data Hasil Perhitungan Statistik Kebutuhan Rasa Aman .....	51
Tabel 18. Hasil Deskriptif Data Kebutuhan Rasa Aman .....	51
Tabel 19. Data Hasil Perhitungan Statistik Kebutuhan Hubungan Sosial ...	52
Tabel 20. Hasil Deskriptif Data Kebutuhan Hubungan Sosial .....	53
Tabel 21. Data Hasil Perhitungan Statistik Kebutuhan Pengakuan .....	54
Tabel 22. Hasil Deskriptif Data Kebutuhan Pengakuan .....	54
Tabel 23. Data Hasil Perhitungan Statistik Aktualisasi Diri.....	55
Tabel 24. Hasil Deskriptif Data Aktualisasi Diri .....	56
Tabel 25. Data Hasil Perhitungan Statistik Disiplin Kerja .....	57
Tabel 26. Hasil Deskriptif Data Disiplin Kerja.....	57

Tabel 27. Data Hasil Perhitungan Statistik Taat Terhadap Aturan Waktu ..	58
Tabel 28. Hasil Deskriptif Data Taat Terhadap Aturan Waktu .....	60
Tabel 29. Data Perhitungan Statistik Taat Terhadap Aturan Perusahaan ....	60
Tabel 30. Hasil Deskriptif Data Taat Terhadap Aturan Perusahaan .....	60
Tabel 31. Perhitungan Statistik Taat Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan .	61
Tabel 32. Hasil Deskriptif Data Taat Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan	62
Tabel 33. Hasil Uji Normalitas .....	63
Tabel 34. Hasil Uji Homogenitas.....	64
Tabel 35. Hasil Uji Linearitas .....	65
Tabel 36. Hasil Uji R Square .....	65
Tabel 37. Signifikansi .....	66
Tabel 38. Koefisien Regresi .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Daftar Hadir Karyawan Pada Acara “ <i>The New Years Party</i> .....	7
Gambar 3. Karyawan Yang Tidak Menggunakan <i>Nametag</i> .....	8
Gambar 4. Kotak P3K .....	10
Gambar 5. Kerangka Konseptual .....	29

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Uji Coba Penelitian .....	77
Lampiran 2: Surat Balasan Izin Uji Coba Penelitian .....	78
Lampiran 3: Kuesioner Uji Coba Penelitian .....	79
Lampiran 4: Tabulasi Data Uji Coba Penelitian .....	84
Lampiran 5: Hasil Uji Coba Penelitian .....	86
Lampiran 6: Surat Izin Penelitian .....	96
Lampiran 7: Surat Balasan Izin Penelitian.....	97
Lampiran 8: Kuesioner Penelitian.....	98
Lampiran 9: Tabulasi Data Penelitian.....	104
Lampiran10: Hasil Pengolahan Data .....	106
Lampiran 11: Dokumentasi.....	119

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia adalah negara yang memiliki banyak keberagaman, mulai dari adat istiadat, agama, suku, bahasa dan budaya. Negara Indonesia juga kaya akan sumber daya alamnya, jika dikelola dengan baik maka sumber daya alam tersebut dapat dijadikan potensi untuk memakmurkan dan memajukan bangsa Indonesia. Salah satu sektor sumber daya alam yang dapat dikembangkan di Indonesia adalah sektor pariwisata. Sektor pariwisata merupakan satu sektor yang banyak mendatangkan pemasukan devisa bagi Negara Indonesia. Sektor pariwisata ini telah berperan penting dalam meningkatkan perekonomian bangsa Indonesia sebagaimana yang telah tertera dalam tujuan pariwisata Indonesia.

Tujuan Pariwisata Indonesia tertuang dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan yang menyebutkan bahwa “tujuan pariwisata adalah untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, meningkatkan kesejahteraan rakyat, menghapus kemiskinan, mengatasi pengangguran, melestarikan alam, lingkungan dan sumber daya, memajukan kebudayaan, mengangkat citra bangsa, memupuk rasa cinta tanah air, memperkuat jati diri dan kesatuan bangsa serta mempererat persahabatan antar bangsa”.

Semakin berkembangnya pariwisata di Indonesia membuat warga masyarakat dan pemerintah mulai memperbaiki dan meningkatkan objek wisata yang ada di daerahnya. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan, menyebutkan bahwa “objek wisata adalah segala sesuatu yang memiliki keunikan, keindahan, dan nilai yang berupa keanekaragaman kekayaan alam dan budaya dan hasil yang menjadi buatan manusia yang menjadi sasaran atau kunjungan wisatawan”. Setiap objek wisata harus mempunyai daya tarik wisata yang berbeda sehingga bisa menjadi keunggulan dan keunikan dari objek wisata tersebut. Dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009, objek dan daya tarik wisata adalah segala sesuatu yang menjadi perjalanan wisata.

Salah satu daerah di Indonesia yang memiliki objek wisata yang menarik adalah Kota Padang yang ada di Provinsi Sumatera Barat. Kota Padang terletak di Pantai Barat Pulau Sumatera dengan luas keseluruhan 694,96 KM atau setara dengan 1,65% dari luas Provinsi Sumatera Barat. Kota Padang adalah kota terbesar di Pantai Barat Pulau Sumatera sekaligus Ibu kota dari Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Beberapa objek wisata yang ditawarkan di Kota Padang seperti objek wisata Pantai Padang, objek wisata Pantai Air Manis, objek wisata Pantai Pasir Jambak, objek wisata Gunung Padang, objek wisata Jembatan Siti Nurbaya, objek wisata Museum Adityawarman. Banyak wisatawan lokal ataupun wisatawan mancanegara yang telah datang ke Kota Padang untuk mengunjungi keindahan objek wisata tersebut. Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan menyebutkan bahwa, “wisatawan adalah orang yang melakukan perjalanan wisata”.

Wisatawan yang berkunjung tentunya memerlukan penginapan sebagai tempat istirahatnya. Salah satu jenis penginapan yang tersedia di

kota Padang adalah hotel. Banyak dari wisatawan yang menjadikan hotel sebagai tempat istirahat bagi mereka ketika sedang melakukan kunjungan wisata. Hotel adalah suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunannya untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman serta jasa dan fasilitas lainnya sebagai penunjang yang dibuka secara umum dan dikelola secara komersil.

Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 pasal 1, “Hotel adalah jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi umum yang dikelola secara komersil”. Sedangkan menurut KBBI hotel merupakan bangunan berkamar banyak yang disewakan sebagai tempat untuk menginap dan tempat makan orang yang sedang dalam perjalanan.” Dari pengertian tersebut penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan hotel adalah suatu akomodasi berbentuk bangunan, di dalamnya menyediakan jasa penginapan, jasa makanan dan minuman serta berbagai jenis jasa lainnya tergantung kepada besar atau bintang suatu hotel yang dalam pelayanannya mengutamakan kepuasan tamu yang menginap dan dikelola secara komersil untuk memperoleh keuntungan.

Di Kota Padang tersedia berbagai jenis hotel mulai dari hotel setara melati hingga hotel bintang empat, seperti Hotel Jakarta, Hotel Bunda, Hotel Garuda, Hotel Pangeran *City*, Hotel Daima, Hotel Amaris, Hotel Ibis, Hotel Whizprime, Hotel *Grand Zuri*, Hotel Fave, Hotel Basko, Hotel Pangeran *Beach*, Hotel Mercure, Hotel Axana dan masih ada beberapa hotel

lagi yang tidak disebutkan namanya. Hotel-hotel tersebut selalu ramai dikunjungi oleh wisatawan yang berkunjung ke Kota Padang. Salah satu hotel yang sering dikunjungi wisatawan adalah Fave Hotel Olo Padang, yang merupakan tempat penulis melaksanakan pengalaman lapangan industri.

Fave Hotel Olo Padang adalah salah satu hotel berbintang tiga(\*\*\*) yang dikelola oleh *Archipelago International*. *Archipelago International* merupakan salah satu operator hotel terkemuka di Indonesia dengan portofolio memiliki lebih dari 80 hotel dan 12.000 kamar. Fave hotel Olo Padang mulai beroperasi pada tahun 2016. Memiliki 91 kamar yang diantaranya terdapat 3 *suite room*, 50 *standart twin room* dan 38 *standart double room*. Fave Hotel Olo Padang terletak di jalan Belakang Olo No. 46 Padang. Banyaknya Fave Hotel yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia membuat Fave Hotel Olo Padang menjadi salah satu hotel pilihan bagi wisatawan saat berkunjung ke Kota Padang.

Fave Hotel Olo Padang memiliki karyawan yang dalam perekrutannya sudah melaksanakan *interview* sebelumnya. Karyawan ini dibagi menjadi dua bagian yakni karyawan bagian operasional dan karyawan bagian *managerial*. Karyawan bagian *managerial (back office)* merupakan karyawan yang lebih terfokus dalam mengurus laporan-laporan penjualan, keuangan maupun bagian administrasi dan tidak secara langsung melayani tamu. Selanjutnya karyawan bagian operasional merupakan karyawan yang berhubungan langsung dengan tamu untuk berkomunikasi dan memberikan pelayanan dalam menciptakan kepuasan bagi tamu yang

datang ke hotel. Karyawan bagian operasional bertanggungjawab sepenuhnya dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Jumlah karyawan Fave Hotel Olo Padang mengalami pengurangan yang diakibatkan karena adanya pandemi covid 19, dari jumlah awal karyawan sebanyak 47 karyawan sekarang menjadi 40 karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Jumlah Karyawan Fave Hotel Olo Padang**

No	Department	2020
1	<i>Front Office</i>	6
2	<i>Accounting</i>	6
3	<i>Human Resources</i>	2
4	<i>Sales and Marketing</i>	2
5	<i>Engginering</i>	4
6	<i>Food &amp; Baverage</i>	9
7	<i>Housekeeping</i>	6
8	<i>Security</i>	5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>

Sumber: *Human Resources Department* Fave Hotel Olo Padang (2020)

Berdasarkan kegiatan pengalaman lapangan industri yang dilaksanakan penulis di Fave Hotel Olo Padang, penulis menemukan masalah tentang disiplin kerja karyawan. Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2019: 86), “Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Menurut Sinungan (2011: 145) indikator disiplin kerja ada 3 yaitu taat terhadap waktu, taat terhadap aturan dan taat terhadap tingah laku dalam pekerjaan.

Masalah disiplin kerja pertama yang ditemukan penulis adalah adanya karyawan yang datang terlambat untuk bekerja. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara penulis dengan *Human Resourches* dimana persentase

karyawan yang terlambat selama tahun 2019 adalah 39,53%. Sementara karyawan selalu memperoleh uang insentif setiap bulannya, dimana gaji pokok diterima diakhir bulan sedangkan gaji *service* diterima dipertengahan bulan tetapi masih banyak dari karyawan yang datang terlambat untuk bekerja. Aturan mengenai waktu jam kerja sudah disebutkan dalam kontrak kerja karyawan yaitu terdapat dalam Bab III Pedoman Tata Tertib Kerja Pasal 14 tentang waktu kerja dimana disebutkan di nomor 4 bahwa karyawan harus sudah hadir ditempat kerjanya 15 menit sebelum jadwal masuk dengan sudah berpakaian seragam. Persentase keterlambatan karyawan Fave Hotel Olo Padang tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 2:

**Tabel 2. Jumlah Karyawan Yang Terlambat tahun 2019 di Fave Hotel Olo Padang**

Periode 2019	Departemen									Jumlah	%
	FO	ACC	HRD	SM	ENG	FBP	FBS	HK	SEC		
Januari	3	3	1	3	3	2	2	2	2	21	44,68%
Februari	2	2	1	1	2	2	1	3	1	15	31,91%
Maret	2	4	-	2	-	3	2	4	3	20	42,55%
April	-	4	-	3	2	4	2	2	3	20	42,55%
Mei	1	3	-	-	2	2	3	5	3	19	40,42%
Juni	3	2	-	-	4	1	-	6	4	20	42,55%
Juli	1	2	2	1	1	3	2	4	1	17	36,17%
Agustus	2	1	-	4	3	1	2	4	4	21	44,68%
September	2	3	-	1	2	2	3	1	3	18	38,29%
Oktober	2	2	2	-	1	-	1	4	4	16	34,04%
November	1	-	-	3	2	1	3	3	4	17	36,17%
Desember	4	-	2	2	3	3	3	-	2	19	40,42%
<b>Rata-rata</b>										<b>39,53%</b>	

Sumber: *Human Resources Department Fave Hotel Olo Padang (2020)*

Masalah disiplin kerja kedua yang ditemukan penulis adalah adanya karyawan yang tidak ikut berpartisipasi pada saat acara yang diperuntukkan untuk karyawan. Acara tersebut dilaksanakan pada tanggal 31 Desember 2019 dengan tema “*New Years Party*”. Untuk kehadiran pimpinan personalia telah

memberikan pengumuman agar setiap karyawan yang sedang tidak bertugas untuk dapat menghadiri acara tersebut, dan jika tidak hadir maka akan dikenakan denda. Tetapi walaupun sudah diberikan pengumuman tersebut masih ada karyawan yang tidak menghadiri acara sehingga karyawan tersebut harus membayar denda dengan nominal yang telah ditentukan. Dalam hal ini kita perlu mengetahui apa yang membuat karyawan tidak berpartisipasi pada acara tersebut dan kenapa karyawan tidak termotivasi untuk menghadiri acara tersebut. Hal ini dapat dilihat dari absen kehadiran karyawan pada saat acara, dimana karyawan yang hadir berjumlah 38 orang, karyawan yang sedang *incharge* sebanyak 4 orang, sedangkan total karyawan pada tahun 2019 atau sebelum terjadi pandemi covid 19 adalah 47 orang. Jadi karyawan yang tidak hadir pada saat acara adalah 5 orang. Absensi karyawan pada saat acara tersebut dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

The image shows two documents related to an attendance list. The left document is a 'TRAINING ATTENDANCE FORM' from 'favehotel'. It includes fields for 'Date', 'Time', 'Topic', and 'Incharge'. Below these is a table with columns for 'No', 'NAME', 'DEPARTMENT', and 'SIGNATURE'. The table contains 47 rows of data, with some rows having handwritten initials or marks in the signature column. The right document is a handwritten list of names and departments, numbered 27 to 41. Each name is followed by a department code and a handwritten signature or mark.

No	NAME	DEPARTMENT	SIGNATURE
27	Norika Sni'dah	PU	[Signature]
28	Andreina (delle)	FO	[Signature]
29	Teromy Fernandez	HK	[Signature]
30	Vino Bahari	HK	[Signature]
31	Adel Ziker	HK	[Signature]
32	Biman	HR	[Signature]
33	Fred	HR	[Signature]
34	Dorely	PA	[Signature]
35	Abdi Supan	FO	[Signature]
36	Anggi Aqri Bari	HK	[Signature]
37	Zeti Patricia Rida	HK	[Signature]
38	Angga Sumarta	HK	[Signature]
39	Rofi Kurniawan	FO	[Signature]
40	Tranora Anao	Security	[Signature]
41	Martawati	EOG	[Signature]

Gambar 1:Daftar hadir pada acara “The New Years Party”

Masalah disiplin kerja ketiga yang ditemukan penulis adalah adanya karyawan yang kurang tertib dalam menggunakan jam kerjanya dimana jam istirahat yang digunakan lebih dari 1 jam, sedangkan aturan yang ada di Fave Hotel Olo Padang jam istirahat yang diperbolehkan untuk karyawan adalah 1 jam. Sehingga karyawan lain yang merasa tidak senang akan hal tersebut juga melakukan hal demikian, dimana karyawan tersebut menyamakan waktu istirahatnya dengan jam istirahat karyawan sebelumnya. Aturan mengenai jam istirahat ini sudah disebutkan dalam kontrak kerja karyawan yaitu terdapat dalam Bab III Pedoman Tata Tertib Kerja Pasal 14 tentang waktu kerja nomor 5 dimana disebutkan bahwa karyawan diberikan waktu istirahat makan dan untuk keperluan pribadi lain maksimum 1 jam secara bergiliran.

Masalah keempat yang ditemukan penulis adalah masih adanya karyawan yang tidak menggunakan *uniform* lengkap saat bekerja, dimana karyawan tersebut tidak memakai *nametag* yang telah disediakan. Karyawan yang tidak menggunakan *nametag* tersebut pun seringkali tidak mendapat teguran dari pimpinan departemennya, sehingga hal tersebut menjadi hal yang sudah biasa. Karyawan yang tidak menggunakan *nametag* pada saat jam kerja dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2: Karyawan yang tidak menggunakan *nametag* saat bekerja

Masalah lain yang ditemukan penulis adalah tentang motivasi kerja yang ada di Fave Hotel Olo Padang. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016) “motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai” Motivasi kerja dapat dilihat dari 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, pengakuan dan aktualisasi diri.

Masalah pertama tentang motivasi kerja yang ditemukan penulis adalah kurang baiknya hubungan sosial yang terjalin antara sesama karyawan dimana masih adanya beberapa karyawan yang saling tidak tegur sapa. Masalah ini penulis temukan saat salah satu karyawan bercerita tentang ketidaksenangannya melihat karyawan yang lain, tidak hanya itu penulis melihat bahwa ketika saling berpapasan karyawan tersebut saling tidak melihat. Keadaan tersebut membuat terciptanya sikap individual pada

karyawan. Sikap individual tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan, dimana hasil kerja yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Masalah kedua tentang motivasi kerja yang ditemukan penulis adalah belum terpenuhinya kebutuhan rasa aman bagi karyawan yang bekerja. Hal ini penulis temukan ketika karyawan bagian *Food and Beverage Product* mendatangi *department Front Office* untuk meminta hansaplas karena tangannya terluka. Hal ini tentu karena tidak tersedianya perlengkapan P3K yang ada di *kitchen* hotel, dan ketersediaan P3K yang ada di *department Front Office* pun tidak ada. Kotak P3K dapat dilihat pada gambar 3 berikut:



Gambar 3: kotak P3K

Bedasarkan uraian di atas maka peneliti ingin menawarkan solusi kepada pihak yang bersangkutan di Fave Hotel Olo Padang, dengan mengangkat tema motivasi dan disiplin dengan judul penelitian “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Fave Hotel Olo Padang**”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak hotel untuk meminimalisir masalah kedisiplinan kerja karyawan,

memberikan motivasi kerja kepada karyawan karena motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam pencapaian tujuan perusahaan yang berefek terhadap disiplin kerja karyawan. Sebaliknya tanpa adanya pemberian motivasi kerja, karyawan akan terbiasa untuk tidak menggunakan waktu kerjanya secara efektif sehingga target yang telah ditetapkan sebelumnya tidak tercapai. Motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua hal yang berbeda, namun kedua hal tersebut mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas suatu perusahaan. Motivasi kerja begitu penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Sebanyak 39,53% karyawan Fave Hotel Olo Padang tahun 2019 datang terlambat untuk bekerja.
2. Adanya karyawan Fave Hotel Olo Padang yang tidak berpartisipasi pada saat acara yang ditujukan untuk karyawan dengan tema “*The New Years Party*” sehingga karyawan tersebut membayar denda.
3. Adanya karyawan Fave Hotel Olo Padang yang kurang tertib dalam menggunakan jam kerjanya dimana jam istirahat yang digunakan karyawan tersebut lebih dari 1 jam.
4. Adanya karyawan yang tidak menggunakan *nametag* pada saat jam kerja.
5. Belum terpenuhinya kebutuhan hubungan sosial yang baik antara sesama karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

6. Belum terpenuhi kebutuhan akan rasa aman bagi karyawan Fave Hotel Olo Padang Padang.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan fokus masalahnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

### **E. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

#### **2. Tujuan Khusus**

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

- a. Mendeskripsikan disiplin kerja karyawan di Fave Hotel OLo Padang berdasarkan indikator disiplin kerja yaitu taat terhadap waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap perilaku dalam pekerjaan.
- b. Mendeskripsikan motivasi kerja karyawan di Fave Hotel Olo Padang berdasarkan indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan

fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Bagi Fave Hotel Olo Padang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak hotel untuk meminimalisir masalah kedisiplinan kerja karyawan dengan cara memberikan atau meningkatkan pemberian motivasi kerja kepada karyawan. Pemberian motivasi kerja ini dilakukan karena motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam pencapaian tujuan perusahaan yang berefek terhadap disiplin kerja karyawan.

### 2. Bagi Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah hasil penelitian yang dapat dipergunakan mahasiswa D4 Manajemen Perhotelan sebagai referensi dalam menyelesaikan tugas akhir di Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

### 3. Bagi Penulis

Untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi program studi D4 Manajemen Perhotelan guna memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan. Selain itu agar penulis mengetahui masalah-masalah nyata yang terdapat dalam industri agar menjadi pembelajaran bagi penulis jika nanti telah masuk ke dunia kerja khususnya industri perhotelan.

### 4. Bagi Penulis Berikutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi peneliti berikutnya.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. Disiplin Kerja**

Menurut Riva'i dan Sagala (2011: 825), "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para *manager* untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan". Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2019: 86), "Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya." Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Selanjutnya menurut Terry dalam Edy Sutrisno (2019: 87), "Disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan, agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik".

Berdasarkan beberapa pengertian ahli yang telah dijelaskan, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan "Disiplin kerja adalah suatu kebijakan atau tindakan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan dan mendorong terciptanya perilaku disiplin setiap karyawan dengan cara menaati mematuhi setiap kebijakan yang diterapkan oleh organisasi baik tertulis ataupun tidak tertulis.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno, (2019: 89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Dan bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama, disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan diperlukan adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai banyak perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu seperti:

- 1) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi dengan pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

### **3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Riva'i dan Sagala (2011: 825), terdapat empat perspektif yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

- a) Disiplin retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Apabila tidak melakukan hal seperti itu maka akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat.
- b) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diberlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak apabila pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.

- c) Perspektif Hak-hak Individual (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. Disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak karyawan lebih diutamakan dari pada tindakan disiplin.
- d) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya. Tindakan-tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas.

#### **4. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kesadaran atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Adapun indikator disiplin kerja menurut Sinungan (2011: 145) adalah :

- a) Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di suatu instansi, perusahaan, atau industri.
- b) Taat terhadap aturan perusahaan, yaitu tentang cara bertingkah laku dan cara berpakaian dalam pekerjaan.
- c) Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, hal ini ditunjukkan dengan cara bagaimana berhubungan yang baik dengan unit kerja yang lain dan kelancaran dalam melakukan pekerjaan sesuai aturan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, dan taat terhadap perilaku dalam pekerjaan.

## **5. Karyawan**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Jadi dapat disimpulkan yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

## **6. Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan segala sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku dan kekuatan perilaku. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran

dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat juga diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan mereka.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016) “Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Sedangkan menurut Siagian dalam Sutrisno (2016),”Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah daya dorong atau penggerak seseorang baik yang berasal dari dalam diri sendiri atau dari seorang pimpinan kepada bawahan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jika harapan dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau perusahaan.

## **7. Fungsi Motivasi Kerja**

Menurut Sudirman (2011: 85) mengatakan fungsi motivasi kerja ada 3, yaitu:

- a) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b) Menentukan arah perbuatan yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut penulis menyimpulkan bahwa fungsi motivasi kerja adalah sebagai penggerak atau dorongan agar manusia bertindak kearah tujuan hidup yang hendak dicapai.

#### **8. Prinsip- prinsip Dalam Motivasi Kerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 100), Motivasi kerja memiliki beberapa prinsip:

##### a) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

##### b) Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas sehingga karyawan akan lebih mudah menerima motivasi yang diberikan kepadanya.

c) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pimpinan mengakui bahwa karyawan andil dalam suatu usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut maka karyawan akan lebih mudah menerima motivasi yang diberikan kepadanya.

d) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pimpinan yang memberikan otoritas dan wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

e) Pinsip Pemberi Perhatian

Dengan adanya perhatian yang diberikan pemimpin terhadap apa yang diinginkan karyawannya, maka hal tersebut akan memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai yang diharapkan pimpinanya.

## **9. Hal-Hal Yang Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi**

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan dapat meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka. Menurut Edy Surisno (2019:144) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan seorang pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya, yaitu:

a) Memahami Perilaku Bawahan

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku masing-masing karyawan. Dengan memahami

perilaku bawahannya maka seorang pimpinan dapat lebih mudah dalam memberikan motivasi kerja kepada bawahan. Disini seorang pimpinan dituntut mengenal perilaku seseorang karena tidak ada orang yang mempunyai perilaku yang sama.

b) Harus Berbuat dan Berperilaku Realistis

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga pemimpin tersebut dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam memberikan motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

c) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecendrungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

d) Mampu menggunakan keahlian

Seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk beluk pekerja, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, sehingga mereka dituntut untuk menggunakan keahliannya seperti menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, memberikan penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi, memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan serta memberikan kesempatan kepada bawahan untuk maju dan berkeaktivitas.

- e) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi diberikan kepada seseorang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.

- f) Harus dapat memberikan keteladanan

Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata dan berbuat yang baik. Dengan kata lain suatu pemberian motivasi dapat diberikan tidak hanya melalui kata-kata tetapi melalui sikap yang baik.

## 10. Indikator Motivasi Kerja

Teori motivasi dikembangkan oleh Maslow dalam Edy Sutrisno (2019: 122-126), indikator motivasi diklasifikasikan menjadi 5 tingkatan kebutuhan yaitu: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan hubungan sosial, 4) Pengakuan, 5) Aktualisasi diri.

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan fisiologis ini merupakan tingkat kebutuhan dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Contoh kebutuhannya seperti kebutuhan makan, minum, pakaian. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan,

keinginan, kepanasan dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan pekerjaan yang dilakukannya dia akan mendapatkan imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut.

b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*)

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan meliputi:

- 1) Memberikan jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK dan adanya jaminan pembinaan karir.
- 2) Memberikan perlindungan asuransi jiwa terutama bagi karyawan-karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan.
- 3) Menyediakan tempat kerja yang aman dari keruntuhan, kebakaran dan sebagainya.
- 4) Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja dapat bersikap hati-hati dan waspada.

c) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan hubungan sosial merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya dan bukan diri sendiri. Dalam hidupnya ia ingin mempunyai teman.

Kebutuhan sosial mempunyai kenalan dan merasa tidak enak bila ia dikucilkan dari pergaulan ramai. Kebutuhan sosial ini meliputi:

- 1) Kebutuhan untuk disayangi, dicintai dan diterima oleh yang lain,
- 2) Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain,
- 3) Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan, dan
- 4) Kebutuhan untuk berprestasi

d) Kebutuhan Pengakuan (*esteem*)

Setiap orang tentunya membutuhkan sebuah penghargaan diri dari lingkungannya. Penerapan pengakuan dan penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol yang dengan simbol itu kehidupannya akan dirasa lebih berharga.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkatan kebutuhan yang paling tinggi yang diinginkan seseorang. Untuk memenuhinya biasanya seseorang bertindak bukan karena dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan dari diri sendiri. Hal itu dapat terlihat dari kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara, seperti ikut diskusi, seminar dan lainnya yang keikutsertaannya itu berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.

Ciri-ciri kebutuhan aktualisasi diri :

- 1) Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena dapat dipenuhi oleh usaha pribadi itu sendiri.

- 2) Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karir seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

## **11. Penelitian Terdahulu**

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, terdapat sumber daya manusia yang memiliki peran yang sangat penting. Setiap organisasi tersebut harus memajemen sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Hartatik (2014: 12), "Sumber daya manusia mempunyai peran sebagai pengelola agar setiap sistem berjalan sesuai aturan, maka pengelolanya harus memperhatikan aspek-aspek penting, seperti pengembangan, pelatihan dan motivasi". Organisasi atau perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi yang akan mempengaruhi kelancaran manajemen dalam perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri Defriyanti (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang, dimana hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 15,5% sedangkan sisanya 84,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Trio Saputra dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Dimana hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi sudah baik,

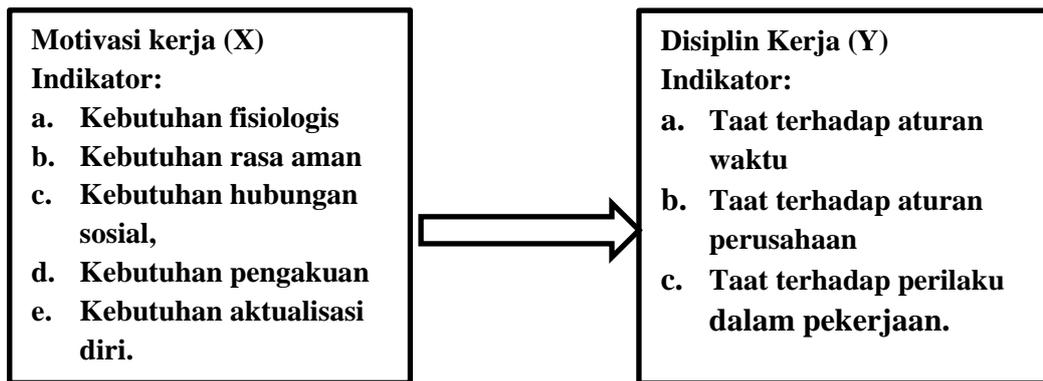
dengan besaran pengaruh 22,6% sedangkan sisanya 77,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **B. Kerangka Konseptual**

Menurut Sugiyono (2015:283), “Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu motivasi kerja sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen.

Motivasi kerja merupakan daya dorong atau penggerak seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna memperoleh tujuan. Motivasi Kerja terdiri atas 5 Indikator yaitu: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan hubungan sosial, 4) Kebutuhan pengakuan, dan 5) Kebutuhan aktualisasi diri. Selanjutnya Disiplin kerja merupakan suatu kebijakan atau tindakan yang dilakukan oleh manajemen suatu perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan dan mendorong terciptanya perilaku disiplin setiap karyawan dengan cara menaati serta mematuhi setiap kebijakan yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja terdiri atas 3 indikator yaitu: 1) Taat terhadap aturan waktu, 2) Taat terhadap aturan perusahaan, 3) Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas sistematika penulisan kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar 5 berikut:



Gambar 4: Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Fave Hotel Olo Padang

### C. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015: 284), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan”. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

Ha: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

Ho: Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan di Fave Hotel Padang berada pada posisi cukup baik. Motivasi kerja yang diberikan hotel kepada karyawan masih belum maksimal. Karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja akan mempengaruhi hasil kerjanya dimana hal ini dapat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada tamu, apabila pelayanan yang diberikan tidak maksimal maka akan menimbulkan *complaint* dari tamu sehingga dapat menurunkan citra hotel.
2. Disiplin kerja karyawan di Fave Hotel Olo Padang berada pada posisi cukup baik tetapi kecendrungan nilainya berada pada posisi tidak cukup baik. Perilaku karyawan dalam menjaga disiplin kerja masih belum maksimal, disiplin yang kurang baik akan berpengaruh buruk terhadap hasil kerja beserta pelayanan yang diberikan kepada tamu.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel disiplin kerja, hasil ini dapat dilihat berdasarkan nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,215, artinya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah 21,5% sedangkan 78,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam pencapaian tujuan perusahaan yang berefek terhadap disiplin kerja karyawan. Sebaliknya tanpa adanya pemberian motivasi

kerja, karyawan akan terbiasa untuk tidak menggunakan waktu kerjanya secara efektif sehingga target yang telah ditetapkan sebelumnya tidak tercapai. Motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua hal yang berbeda, namun kedua hal tersebut mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas suatu perusahaan. Motivasi kerja begitu penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian tersebut ada beberapa saran yang diberikan kepada pihak yang bersangkutan, sebagai berikut:

### **1. Fave Hotel Olo Padang**

Pihak pimpinan beserta manajemen hendaknya memberikan contoh disiplin yang baik untuk karyawan dan memberikan *punishment* bagi karyawan yang tidak menaati aturan perusahaan. Selain itu pihak manajemen harus memahami kepentingan dari karyawan dengan cara memberikan pelatihan bagi karyawan, dan memberikan kompensasi bagi karyawan. Selain itu pihak manajemen perusahaan sebaiknya mengadakan kegiatan-kegiatan seperti *gathering* yang bertujuan untuk meningkatkan hubungan solidaritas antara sesama karyawan.

### **2. Kepada Jurusan Pariwisata FPP-UNP**

Bagi jurusan pariwisata disarankan untuk dapat menciptakan aturan yang dapat meningkatkan disiplin bagi mahasiswa maupun dosen dalam proses belajar mengajar sehingga kedisiplinan menjadi

suatu kebiasaan yang juga dapat melatih mahasiswa saat berhadapan di dunia kerja.

### 3. Kepada Peneliti Lain

Bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang disiplin kerja disarankan untuk mencari faktor lain yang juga mempengaruhinya seperti ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan pimpinan, perhatian kepada karyawan, dan diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. Suharshimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Defriyanti, Putri. 2019. Skripsi *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- HRD Fave Hotel Olo Padang. 2016. *Sejarah Fave Hotel Olo Padang*. Padang: Human Resources Fave Hotel Olo Padang
- HRD Fave Hotel Olo Padang. 2020. *Jumlah Karyawan Masing-masing Department*. Padang: Human Resources Fave Hotel Olo Padang
- <https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-10-2009-kepariwisataan> (diakses pada tanggal 12 Maret 2019)
- <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-pejelsannya/> (diakses pada tanggal 12 Maret 2019)
- [http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1691/5/151804024\\_file%205.pdf](http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1691/5/151804024_file%205.pdf) (diakses pada tanggal 8 Juli 2020)
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia No. 2 Tahun 2014
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Saputra, Trio. 2016. *Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau*. Pekanbaru: Universitas Lancang Kuning
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinungan. Muchdarsyah. 2011. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group

Undang-Undang Negara Republik Indonesia No. 10. Tahun2009. *Kepariwisataaan*. Jakarta: Sinar Grafika