

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DI  
HARRIS RESORT BATAM WATERFRONT**

**SKRIPSI**



**OLEH:  
LARA DIVA JOHANNA  
15135130/2015**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN  
JURUSAN PARIWISATA  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2019**

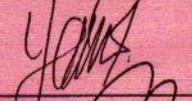
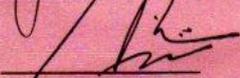
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan 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 Di Harris  
Resort Batam Waterfront.  
Nama : Lara Diva Johanna  
NIM/BP : 15135130/2015  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Jurusan : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Oktober 2019

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: 1. HijriyantomiSuyuthie, SIP, MM	
Anggota	: 2. Youmil Abrian, SE, M.M	
	3. Kasmita, S.Pd, M.Si	

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DI HARRIS  
RESORT BATAM WATERFRONT

Nama : Lara Diva Johanna  
NIM/BP : 15135130/2015  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Jurusan : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Oktober 2019

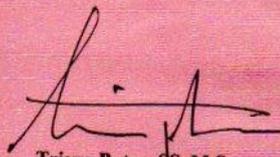
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



**Hidirantomi Syuthie, S.Ip, M.M**  
NIP.19620530 198803 2001

Ketua Jurusan Pariwisata FPP UNP



**Trisna Putra, SS, M.Sc**  
NIP. 19761223 199803 1001



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
JURUSAN PARIWISATA  
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131  
Telp. (0751) 7051186  
e-mail : kkunp.info@gmail.com

### SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lara Diva Johanna  
NIM/TM : 15135130/2015  
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 Di Harris Resort Batam Waterfront” 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, M. Sc**  
NIP. 19761223 199803 1 001

Saya yang menyatakan,

**Lara Diva Johanna**  
NIM. 15135130

## ABSTRAK

### **Lara Diva Johanna, 2019, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Di Harris Resort Batam Waterfront.**

Penelitian ini berawal dari pengalaman lapangan industri di Harris Resort Batam Waterfront, penulis menemukan permasalahan, masalah motivasi kerja saat melaksanakan lapangan industri yang kedua, yaitu adanya sesama karyawan yang enggan bertegur sapa karena masalah pribadi, belum adanya promosi jabatan dan jenjang karier tidak jelas di hotel tersebut, sehingga banyak karyawan yang resign dari hotel tersebut tiap tahunnya, dan adanya motivasi dari atasan yang kurang, sehingga berdampak pada melalaikan tugas dan lebih mementingkan kepentingan pribadi. disiplin kerja penulis menemukan adanya perintah yang menyatakan bahwa karyawan tidak boleh merokok atau bermain *handphone* saat jam kerja tetapi masih banyak juga ditemukan karyawan merokok dan bermain *handphone* disaat jam kerja, ada 2 bukti yang ada dibawah, selanjutnya perusahaan telah menetapkan jadwal bahwa karyawan tidak boleh datang terlambat saat masuk kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan tetapi masih banyak seperti didata absensi juga ditemukan karyawan yang sering terlambat saat masuk kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Harris Resort Batam Waterfront.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal yang bertujuan untuk melihat Pengaruh Motivasi Kerja (X) Terhadap Disiplin Kerja (Y) di Harris Resort Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 143 orang, sampel diambil dengan menggunakan teknik *Non probability sampling* menggunakan metode sampel jenuh, dengan jumlah 143 orang, selain dari *head of department, general manager*, responden kuesioner mini dan responden uji coba penelitian. Teknik analisis data menggunakan bantuan Program Komputer SPSS versi 16.00.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut: (1) Motivasi Kerja berada pada kategori baik (47,57%), (2) Disiplin Kerja berada pada kategori baik (62,25%) (3) Hasil uji hipotesis regresi linear sederhana diperoleh  $F_{22.796}$  dengan  $sig. 0,000 < 0,05$ , maka variabel Motivasi Kerja dapat menjelaskan variabel Disiplin Kerja secara signifikan, dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,139. Artinya motivasi mempengaruhi keputusan kerja karyawan sebesar 13,9% dan 86,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya diperoleh  $t_{4.774}$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel. Kemudian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,131 dengan nilai pada  $sig. 0,000 < 0,05$ . Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan 0,131 satuan disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan agar lebih memaksimalkan motivasi kerja karyawan dan pihak hotel harus lebih meningkatkan disiplin kerja pada karyawan

**Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Karyawan.**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Harris Resort Batam Waterfront**”. Skripsi ini dibuat untuk melengkapi persyaratan gelar Sarjana Sains Terapan pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak H. Trisna Putra, SS, M.S,c, Sebagai Ketua Jurusan Pariwisata, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Hijriyantomi Suyuthie, S.Ip, MM selaku Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Youmil Abrian, SE, MM dan Ibu Dr. Kasmita, S.Pd, M.Si selaku tim penguji ujian skripsi yang akan memberikan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini, dan Bapak Youmil Abrian selaku dosen pembimbing akademik.

5. Seluruh *staff* pengajar, teknisi dan administrasi pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Pada.
6. Papa Joni dan Mama Er yang telah memberikan doa, kasih sayang, semangat, dukungan dan menemani selama ini.
7. Dian Pradana, Dwi Utari, Putra Jofina saudara kandung yang telah memberikan semangat dan dukungan selama ini.
8. Reza Trinanda Arly yang telah menemani, mendukung, membantu dan membagikan semangat dari mulai kuliah sampai pada saat ini.
9. Aulia Arida Putri yang telah memberikan semangat, membantu, mendukung dari SMA sampai pada saat ini.
10. Agel Mulya Bakti, Topan Bonardo Pasaribu, Ahmad Faruqi, Satrio Islami, Dermanata Nadilla, Lil Abrar yang telah menemani, memberi masukan dan menyemangati selama dibangku kuliah dan dalam proses pembuatan skripsi.

Semoga bantuan yang telah diberikan diberkahi dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan-kekurangan, untuk itu Penulis bersedia menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun dan menyempurnakan skripsi ini. Terakhir penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi Penulis sendiri khususnya dan Pembaca pada umumnya.

Padang, Oktober 2019

Lara Diva Johanna  
Nim. 15135130/2015

## 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>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
1. Tujuan Umum .....	7
2. Tujuan Khusus .....	8
F. Manfaat Penelitian.. .....	8
<b>BAB II   KAJIAN TEORI</b>	
A. Kajian Teori .....	10
1. Disiplin Kerja.....	10
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	10
b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	11
c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	11
d. Indikator Disiplin Kerja.....	12
2. Motivasi .....	13
a. Pengertian Motivasi.....	13
b. Faktor-faktor Motivasi .....	14
c. Tujuan Motivasi Kerja.....	16
d. Fungsi Motivasi .....	17
e. Jenis Motivasi .....	17
f. Indikator Motivasi Kerja.....	18
3. Penelitian Terdahulu .....	21
B. Kerangka Konseptual .....	21
C. Hipotesis Penelitian .....	22
<b>BAB III   METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	23
C. Variabel Penelitian .....	23
D. Definisi Operasional Variabel.....	24
E. Populasi dan Sampel.....	24
1. Populasi Penelitian .....	24
2. Sampel Penelitian .....	25
F. Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data .....	27
1. Jenis Data .....	27

2. Teknik Pengumpulan Data .....	28
G. Instrumen Penelitian .....	28
H. Uji Coba Instrumen .....	32
1. Uji Validitas .....	32
2. Uji Reliabilitas Angket .....	32
I. Teknik Analisis Data .....	33
1. Mentabulasi Data .....	33
2. Deskripsi Data .....	33
J. Uji Persyaratan Analisis .....	34
1. Uji Normalitas .....	34
2. Uji Homogenitas .....	35
3. Uji Linearitas .....	35
K. Pengujian Hipotesis .....	35
1. Uji Regresi Sederhana dan Koefisien Determinasi .....	35

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
-----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Karyawan di Harris Resort Batam Waterfront .....	4
Tabel 2. Data Absensi Karyawan Harris Resort Batam Waterfront Desember 2017 dan Desember 2018.....	5
Tabel 3. Jumlah Karywan Harris Resort Batam Waterfront .....	25
Tabel 4. Sampel Penelitian.....	26
Tabel 5. Pilihan Jawaban Skala Likert Pada Variabel X.....	28
Tabel 6 Pilihan Jawaban Skala Likert Variabel Y.....	29
Tabel 7. Kisi-Kisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
Tabel 8 Validitas Uji Coba Penelitian.....	32
Tabel 9. Interpretasi Nilai r (Alpa Cronbach).....	33
Tabel 10. Realibilitas Motivasi Kerja.....	33
Tabel 11. Realibilitas Disiplin Kerja.....	33
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	38
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Department</i> .....	40
Tabel 15. Statistik Variabel X dan Y.....	41
Tabel 16. Statistik Motivasi Kerja.....	42
Tabel 17. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja.....	43
Tabel 18. Statistik Kebutuhan Fisiologis.....	44
Tabel 19. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja dengan Indikator Kebutuhan Fisiologis.....	45
Tabel 20. Statistik Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.....	46

Tabel 21. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja dengan Indikator Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.....	47
Tabel 22. Statistik Kebutuhan Sosial.....	48
Tabel 23. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja dengan Indikator Kebutuhan Sosial.....	49
Tabel 24. Statistik Kebutuhan Harga Diri atau Penghargaan.....	50
Tabel 25. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Kebutuhan Harga Diri atau Penghargaan.....	51
Tabel 26. Statistik Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	52
Tabel 27. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja dengan Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	53
Tabel 28. Rangkuman Motivasi Kerja.....	53
Tabel 29. Statistik Disiplin Kerja.....	54
Tabel 30. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja.....	55
Tabel 31. Statistik Taat terhadap Aturan Waktu.....	56
Tabel 32. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja dengan Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu.....	56
Tabel 33. Statistik Taat Terhadap Aturan Perusahaan.....	57
Tabel 34. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja dengan Indikator Taat Terhadap Aturan Perusahaan.....	58
Tabel 35. Statistik Taat Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan.....	59
Tabel 36. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja dengan Indikator Taat terhadap Perilaku dalam Pekerjaan.....	60

Tabel 37. Rangkuman Variabel Disiplin Kerja.....	60
Tabel 38. Uji Normalitas.....	61
Tabel 39. Uji Homogenitas.....	62
Tabel 40. Uji Linearitas.....	63
Tabel 41. Nilai Signifikansi.....	64
Tabel 42. Koefisien Regresi Variabel X terhadap Y.....	64
Tabel 43. Koefisien Determinasi (R square).....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Karyawan merokok disaat jam kerja.....	5
Gambar 2. Karyawan bermain <i>handphone</i> disaat jam kerja.....	5
Gambar 3. Karyawan izin pulang saat jam kerja.....	6

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Melakukan Penelitian Uji Coba Angket Dari Fakultas.....	75
Lampiran 2. Surat Izin Melakukan Penelitian Uji Coba Angket.....	76
Lampiran 3. Kuesioner Uji Coba Penelitian X dan Y.....	77
Lampiran 4. Tabulasi Uji Coba X dan Y.....	82
Lampiran 5. Uji Validitas.....	85
Lampiran 6. Uji Reliability X dan Y.....	88
Lampiran 7. Surat Izin Melakukan Penelitian Dari Fakultas.....	89
Lampiran 8. Surat Izin Melakukan Penelitian Dari Hotel.....	90
Lampiran 9. Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 10. Tabulasi Penelitian X dan Y.....	96
Lampiran 11. Data Responden.....	104
Lampiran 12. Analisis Deskriptif Penelitian.....	110
Lampiran 13. Deskripsi Data (Klasifikasi Skor).....	117
Lampiran 14. Persyaratan Analisis.....	126
Lampiran 15. Dokumentasi.....	128
Lampiran 16. Lembaran Konsultasi.....	130

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Hotel merupakan perusahaan atau badan usaha yang memberikan layanan penginapan berupa kamar yang biasanya lengkap dengan fasilitas makan dan minum serta fasilitas umum lainnya. Secara khusus hotel memiliki beberapa definisi menurut para ahli dalam bukunya serta referensi lainnya.

Menurut Sulastiyono (2011: 5), "Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus". Industri perhotelan saat ini berlomba - lomba untuk mencari keuntungan yang sangat besar dengan cara meningkatkan pelayanan prima dan meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusianya. Hal ini perlu dilakukan oleh hotel agar dapat unggul bersaing dalam industry perhotelan. Sejalan dengan itu , Hubies dalam Adriani Genia (2017) menyebutkan bahwa kunci sukses persaingan dalam bisnis sangat ditentukan oleh sumber daya manusia pada organisasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2014:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia

adalah aset terpenting di sebuah organisasi yang membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma – normal sosial yang berlaku. Menurut Rivai ( 2010: 825 ) bahwa: ”Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku dilingkungan sekitarnya.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawaha, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh – sungguh.

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa: “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkain proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

Harris Resort Batam Waterfront yang berlokasi di Jl. KH.Ahmad Dahlan No. 1 Waterfront City, Merupakan salah satu chain hotel Indonesia yang dimotori oleh Mr. Marc Stainmeyer, Presiden Direktur PT.Tauzia Internasional. Merupakan salah satu hotel konsultan yang bekerjasama dengan PT. Anugerah Nusaraya sebagai pemilik modal (Bapak Boyke Gozali-Direktur Utama). Bangunan hotel ini adalah bangunan *handover* dari operasional hotel sebelumnya, yang di operasikan oleh *Confort Quality* Manajemen sejak 1996 dan setelah kurang lebih dari 6 bulan yaitu sejak bulan Desember 2001 sampai dengan juli 2002, hotel ini berhenti operasi sebelum diahlikan atau dikelola oleh manajemen HARRIS Resort. Pada tanggal 1 Agustus 2002, hotel ini resmi berkibar dengan nama HARRIS Resort Batam Waterfront dengan total kamar sebanyak 202 kamar terbagi menjadi :

1. HARRIS *Room*
2. HARRIS *Room Beach Access*
3. HARRIS *Family Room*
4. HARRIS *Family Room Pool Access*
5. HARRIS *Suite*

Hotel HARRIS pertama kali beroperasi di Batam, tepatnya pada 1 Agustus 2002 dengan nama Harris Resort Batam Waterfront, dibawah kepemimpinan General Manager Mr. Stylianos Koureas, yang terletak di kawasan Marina City Jl.KH.Ahmad Dahlan No.01 Marina Waterfront City Batam, 29422.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan di Harris Resort Batam Waterfront**

<b>No</b>	<b>Department</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	<i>Front Office</i>	16
2	<i>Housekeeping</i>	33
3	<i>Food and Beverage Service</i>	17
4	<i>Food and Beverage Product</i>	21
5	<i>Accounting</i>	9
6	<i>Sales and Marketing</i>	15
7	<i>Engineering</i>	15
8	<i>Revenue</i>	2
9	IT	1
10	<i>Human Resources Department</i>	2
11	Security	12
	<b>TOTAL</b>	<b>143</b>

*Sumber: HRD Harris Resort Batam Waterfront*

Berdasarkan pengamatan penulis pada saat melaksanakan Pengalaman Lapangan Industri II pada periode September–Februari 2018-2019 di Harris Resort Batam Waterfront. Pada variabel disiplin kerja penulis menemukan adanya perintah yang menyatakan bahwa karyawan tidak boleh merokok atau bermain *handphone* saat jam kerja tetapi masih banyak juga ditemukan karyawan merokok dan bermain *handphone* disaat jam kerja, ada 2 bukti yang ada dibawah, selanjutnya perusahaan telah menetapkan jadwal bahwa karyawan tidak boleh datang terlambat saat masuk kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan tetapi masih banyak seperti didata absensi juga ditemukan karyawan yang sering terlambat saat masuk kerja.

**Tabel 2. Data Absensi Karyawan Harris Resort Batam Waterfront Desember 2017 dan Desember 2018**

No	Department	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Terlambat 3x
1.	Front Office & Housekeeping	2017	49	80	38 orang
2.	Front Office & Housekeeping	2018	49	17	7 orang

*Sumber: HRD Harris Resort Batam Waterfront (2019)*

Gambar 1. Karyawan merokok disaat jam kerja



Gambar 2. Karyawan bermain *handphone* disaat jam kerja



Gambar 3. Karyawan izin pulang saat jam kerja

*Sumber. HRD Harris Resort Batam Waterfront (2019)*

Pada variabel motivasi kerja penulis menemukan masalah motivasi kerja saat melaksanakan lapangan industri yang kedua, yaitu adanya sesama karyawan yang enggan bertegur sapa karena masalah pribadi, belum adanya promosi jabatan dan jenjang karier tidak jelas di hotel tersebut, sehingga banyak karyawan yang resign dari hotel tersebut tiap tahunnya, dan adanya motivasi dari atasan yang kurang, sehingga berdampak pada melalaikan tugas dan lebih mementingkan kepentingan pribadi.

Tingkat motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam motivasi dan kedisiplinan terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan Harris Resort Batam Waterfront. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja di Harris Resort Batam Waterfront”.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Adanya karyawan yang merokok pada saat jam kerja.
2. Adanya karyawan yang bermain handphone pada saat jam kerja.
3. Masih ada karyawan yang datang terlambat.
4. Adanya karyawan yang sering meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja berlangsung.

5. Adanya sesama karyawan yang enggan bertegur sapa karna masalah pribadi.
6. Belum adanya promosi jabatan dan jenjang karier tidak jelas di hotel tersebut.
7. Adanya motivasi dari atasan yang kurang.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan Uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, Adapun batasan masalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja di Harris Resort Batam Waterfront.
2. Disiplin Kerja di Harris Resort Batam Waterfront.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja di Harris Resort Batam Waterfront.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja di Harris Resort Batam Waterfront.
2. Bagaimana Disiplin kerja karyawan di Harris Resort Batam Waterfront.
3. Bagaiaman pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja di Harris Resort Batam Waterfront.

### **E. Tujuan Penelitian**

### 1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja di Harris Resort Batam Waterfront.

### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja di Harris Resort Batam Waterfront.
- b. Untuk mengetahui bagaimana Disiplin kerja di Harris Resort Batam Waterfront.
- c. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi kerja karyawan di Harris Resort Batam Waterfront.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Harris Resort Batam Waterfront

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Harris Resort Batam Waterfront sebagai evaluasi mengenai disiplin kerja.

### 2. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan di Harris Resort Batam Waterfront untuk bisa mengatasi masalah pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

### 3. Bagi Jurusan Pariwisata Universitas Negeri Padang

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya pengetahuan penelitian sebagai acuan bagi Mahasiswa

Universitas Negeri Padang terutama untuk prodi D4 Manajemen Perhotelan dengan jurusan Pariwisata.

4. Bagi peneliti Lainnya

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat sebagai bahan untuk acuan untuk peneliti berikutnya terutama tentang motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

5. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini digunakan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan ( SST ). Selain itu sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.