

PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA HOTEL GRAND ZURI PEKANBARU

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu Bidang Ilmu Ekonomi Program Studi Manajamen Di Universitas*

Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : KURNIATI LAOWO

NPM : 155210114

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL GRAND ZURI PEKANBARU

Disahkan Oleh:

Disetujui :

Pembimbing I

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Pembimbing II

Drs. Asril, MM

Diketahui :

Ketua Program Studi



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

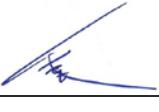
Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Kurniati Laowo
NPM : 155210114
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Penelitian : Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru
Sponsor : - Abd. Razak Jer, SE, M.Si
 - Drs. Asril, MM

Dengan perincian sebagai berikut:

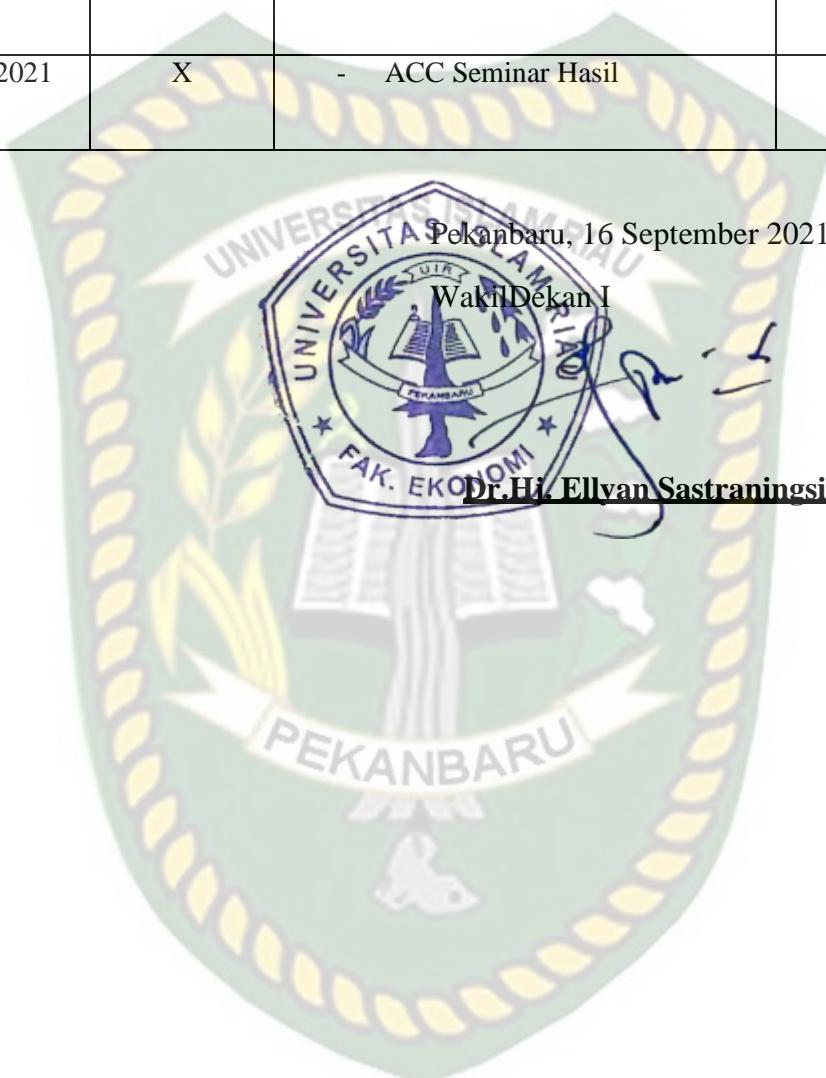
No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	27 November 2018	X	- Data karyawan - Data absensi	
2.	16 Agustus 2019	X	- Tambahkan Teori - Operasional variabel - Tambahkan penelitian Terdahulu yang sama	
3.	24 Maret 2020	X	- Acc Seminar Proposal	
4.	20 Juni 2020	X	- Acc Kusioner	

5.	24 Juli 2020	X	- Perbaiki Abstrak - Perbaiki Daftar Pustaka	
6.	22 Oktober 2020	X	- Perbaiki skripsi sesuai anjuran	
7.	28 Juni 2021	X	- ACC Seminar Hasil	
8.	02 Juli 2021	X	- ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 16 September 2021

Wakil Dekan I

Dr.Hi. Ellyan Sastraningsih, SE.,M.Si



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 890/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 23 Agustus 2021, Maka pada Hari Kamis 26 Agustus 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensi/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- 1.N a m a
2.N P M
3.Program Studi
4.Judul skripsi

5.Tanggal ujian
6.Waktu ujian
7.Tempat ujian
8.Lulus Yudicium/Nilai
9.Keterangan lain

- : Kurniati Laowo
: 155210114
: Manajemen S1
: Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.
: 26 Agustus 2021
: 60 menit.
: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
: **Lulus (B+) 70**
: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Drs. Asril, MM
3. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
4. Hj. Susie Suryani, SE., MM
5. Kamar Zaman, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 890 / Kpts/FE-UIR/2021**
**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilakukannya ujian skripsi / oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a	:	Kurniati Laowo
N P M	:	155210114
Program Studi	:	Manajemen S1
Judul skripsi	:	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive maahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Methodologi	Anggota
4	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 26 Agustus 2021

Dekan

Firdaus m.

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

- Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
- Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
- Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
- Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

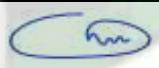
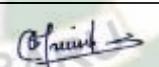
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Kurniati Laowo
NPM : 155210114
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Kamis 26 Agustus 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Drs. Asril, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		
3	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

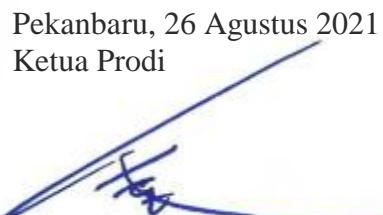
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 70)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 26 Agustus 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama	:	Kurniati Laowo
NPM	:	155210114
Judul Proposal	:	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru
Pembimbing	:	1. Abd Razak Jer, SE., M.Si 2. Drs. Asril., MM
Hari/Tanggal Seminar	:	Jum'at / 03 Januari 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd Razak Jer, SE., M.Si		1. <i>[Signature]</i>
2.	Drs. Asril., MM		2. <i>[Signature]</i>
3.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		3. <i>[Signature]</i>
4.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		4. <i>[Signature]</i>
5.	Kamar Zaman, SE., MM		5. <i>[Signature]</i>

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 03 Januari 2020
Sekretaris,

Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1128/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 13 November 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bawa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Abd Razak Jer, SE, M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing I
2	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Kurniati Laowo
N P M : 155210114
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan pada hotel grand zuri pekanbaru.

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

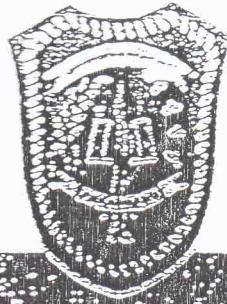
Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 14 November 2018
Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
جامعة الرّياضيّة الإسلاميّة

Alamat: Jalan Kahanuddin Nasution No. 113, Pekanbaru, Riau, Indonesia • 25224
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674836 Email: sekon@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

FORMULIR PENGUSULAN SK PEMBIMBING
DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA

NPM

PROGRAM STUDI

KONSENTRASI

JUDUL

KURNIATI LAOWO

ISS210114

Manajemen

MSDM

Pengaruh Penilaian kinerja terhadap
Sejauhnya kerja karyawan pada Hotel
Grand Zuri Pekanbaru

USULAN PEMBIMBING

Pembimbing I : Abd. Barakat Jr., M.Si
Pembimbing II : Dks. Afriqil, MM

CATATAN PEMBIMBING I

- Data Rendah - tinggi Rasio 23/4 - 10
- Ade Faizal, Pospisil 23/4 - 15

CATATAN PEMBIMBING II

Ace Sembiring
Pmb 22/10/19

CATATAN KETUA PRODI

✓

Pekanbaru, 24/10/19
Wakil Dekan I

Ikhlaq
Dr. Firdaus A. Rahman, S.P., M.Si, AAC, CIA

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ilmiah ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasi orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka,
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 16 September 2021

Saya yang membuat pernyataan



Kurniati Laowo



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

ABSTRAK

PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND ZURI PEKANBARU

OLEH :

KURNIATI LAOWO
155210114

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru dengan sampel sebanyak 39 orang sebagai responden dengan metode sensus. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu semangat kerja dan kinerja karyawan. Melalui uji t (uji parsial) menunjukkan hasil penelitian semangat kerja (x) memiliki pengaruh signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan (y) pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK SPIRIT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF GRAND ZURI PEKANBARU HOTEL

BY :

KURNIATI LAOWO
155210114

This study aims to determine and analyze the effect of morale on employee performance at the Grand Zuri Hotel Pekanbaru. This study uses a quantitative descriptive method that uses primary data and secondary data obtained through interviews and distributing questionnaires. The population in this study were employees of the Grand Zuri Hotel Pekanbaru with a sample of 39 people as respondents using the census method. Analysis of the data used is simple linear regression analysis. The variables used in this study are morale and employee performance. Through the t test (partial test) shows the results of research work morale (x) has a significant effect on improving employee performance (y) at the Grand Zuri Hotel Pekanbaru.

***Keywords:* Work Spirit, Employee Performance**

KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi tuhan yesus kristus, oleh karena anugerahnya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Adapun judul dari penulisan skripsi ini adalah:

“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru”. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat kesalahan serta kekurangan. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penulisan ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, petunjuk, dorongan dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Islam Riau Prof. Dr. Syafrinaldi, SH. M. CL.
2. Bapak Dr. Firdaus A Rahman, SE. M. Si.AK.CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

- 
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE,M.Si Selaku Pembibing I yang telah meluangkan waktunya untuk membibing dan memberikan arahan selama penulisan skripsi.
 5. Bapak Drs. Asril, MM Selaku Pembibing II yang telah meluangkan waktunya untuk membibing dan memberikan arahan selama penulisan skripsi.
 6. Seluruh Dosen, Staff pengajar serta Staff pegawai dalam lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
 7. Terimakasih yang luar biasa kepada kedua orang tua Saya yang tercinta, Ibunda Reti Laowo, Ayahanda Dahril Laowo, Paman saya Yesaya Laowo Abang Kandung Saya Felix Laowo, Adik Kandung Saya Jenny Sofianti Laowo dan Febrianti Laowo yang telah memberikan Doa, Kasih Sayang, Dorongan, Semangat, Serta Motivasi dalam berbagai hal baik terutama dalam penyusunan skripsi ini.
 8. Terimakasih kepada Sumber segala Ilham, Sumber Pengetahuan Utama, Sumber Inspirasi, Sumber Kekuatan, Sumber Sukacita, Kepada DIA Yesus Dan Allah Bapa di Surga dan Kemulian selama – lamanya.

Semoga Tuhan YME senantiasa melimpahkan rahmat dan berkatnya selalu. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi penulis pada khususnya maupun bagi yang memerlukan pada umumnya.

Pekanbaru, 07 September 2021

Kurniati Laowo
155210114

DAFTAR ISI

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	8

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1.Kinerja Karyawan	10
1.1.1. Pengertian Kinerja	10
1.1.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
1.1.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja	14
1.1.4. Penilaian Kinerja	15
1.1.5. Tujuan Penilaian Kinerja.....	20
1.1.6. Manfaat Penilaian Kinerja.....	22
1.1.7. Menilai Kinerja Karyawan Secara Efektif.....	24
1.1.8. Metode Metode Penilaian Kinerja Karyawan	25

2.2.Semangat Kerja	28
2.2.1.Pengertian Semangat Kerja	28
2.2.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	29
2.2.3. Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja	31
2.2.4.Faktor Faktor Untuk Mengukur Semangat Kera.....	32
2.2.5. Indikator semangat kerja	33
2.3. Hubungan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.4. Penelitian Terdahulu	35
2.5. Kerangka Pemikiran.....	37
2.6. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1.Lokasi Penelitian.....	38
3.2.Operasional Variabel Penelitian.....	38
3.3.Populasi Dan Sampel	40
3.4.Jenis Dan Sumber Data.....	40
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6.Teknik Analisis Data.....	42
3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas	42

3.6.2. Analisis Regresi Linear Sederhana 42

3.6.3. Uji t..... 44

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1.Sejarah Singkat Hotel Grand Zuri Pekanbaru..... 45

4.2.Visi Dan Misi Hotel Grand Zuri Pekanbaru 45

4.3. Fasilitas Hotel Grand Zuri Pekanbaru..... 45

4.4.Struktur Organisasi Hotel Grand Zuri Pekanbaru..... 47

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.Identitas Responden 57

5.1.1. Tingkat Umur/Usia..... 57

5.1.2.Jenis Kelamin..... 59

5.1.3. Tingkat Pendidikan 60

5.1.4. Masa Kerja 61

5.2.Uji Kualitas Data..... 63

5.2.1. Uji Validasi 63

5.2.2. Uji Realibilitas 65

5.3.Analisis Semangat Kerja Karyawan..... 66

5.3.1. Produktivitas Kerja..... 67

5.3.1.1.Tidak menunda pekerjaan	67
5.3.1.2. Mempercepat pekerjaan	69
5.3.2. Absensi.....	70
5.3.2.1. Tingkat absensi yang tinggi/Naik.....	70
5.3.3. Labour turn over.....	71
5.3.3.1. Setia terhadap perusahaan	72
5.3.3.2. Senang bekerja dalam perusahaan	73
5.3.4. Kurangnya Kegelisahan	74
5.3.4.1. Kepuasan dalam bekerja	75
5.3.4.2. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja	76
5.3.4.3. Terjalin hubungan kerjasama yang harmonis	77
5.3.4.4. Ketenangan dalam bekerja	79
5.4. Analisis Kinerja Karyawan	83
5.4.1. Kuantitas Kerja.....	83
5.4.1.1. Tanggung Jawab.....	84
5.4.1.2. Ketaatan.....	85
5.4.1.3. Kerjasama.....	87
5.4.2. Kualitas Kerja.....	88



5.4.2.1. Kecekatan Dalam Bidang Tugas	89
5.4.2.2. Ketrampilan Dalam Melaksanakan Tugas	90
5.4.2.3. Penyelesaian Tugas Secara Efektif Dan Efesien.....	92
5.5.Analisis Regresi Linear Sederhana	96
5.5.1. Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)	98
5.5.2. Uji t.....	100
5.6.Pembahasan Hasil Penelitian	101
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1.Kesimpulan	103
6.2.Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Komposisi Bagian Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	4
Tabel 1.2	Data karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru berdasarkan jenjang pendidikan dan jenis kelamin	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	38
Tabel 4.1	Jumlah Kamar Dan Fasilitas Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru .	45
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia Karyawan	56
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 5.5	Uji Validitas.....	62
Tabel 5.6	Hasil Uji Reabilitas Seluruh Variabel	64
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Karyawan Dalam Bekerja Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	66
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Mengenai Gaji Karyawan Sesuai Dengan Pekerjaannya Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	68

Tabel 5.9	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kesempatan Untuk Maju Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	70
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Insentif Kepada Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	71
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Rasa Aman Dalam Bekerja Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.....	73
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Mengenai Absensi Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	75
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Mengenai Suasana Kerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	76
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Mengenai Menjalin Kerjasama Yang Baik Antar Sesama Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	78
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Yang Diberikan Kepada Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	81
Tabel 5.16	Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Semangat Kerja Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	82
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	86
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	87

Tabel 5.19	Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	89
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Mengenai Kecekatan Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	90
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Mengenai Ketampilan Dalam Melaksanakan Tugas Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	92
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Tugas Secara Efektif Dan Efesien Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	93
Tabel 5.23	Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru	95
Tabel 5.24	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	98
Tabel 5.25	Hasil Analisis Koefesien Korelasi (R)	99
Tabel 5.26	Hasil Analisis Koefesien Determinasi (R^2)	101
Tabel 5.27	Hasil Perhitungan Uji t	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 45

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Hotel Grand Zuri Pekanbaru 47



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga keberhasilan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu wajib dilindungi dan dipelihara sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik untuk jangka panjang maupun untuk jangka pendek. Salah satu sasaran penting yang harus dicapai perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi kerjanya.

Hal tersebut tidak luput dari semangat kerja seorang karyawan yang mana semangat kerja merupakan pelaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang pemimpin dibantu oleh karyawan harus menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi kerja tertentu sehingga pegawai dapat diarahkan agar bisa melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini seorang pemimpin

harus memberikan semangat kerja kepada bawahannya agar suasana didalam perusahaan tetap harmonis.

Dalam kenyataanya walaupun awalnya setiap karyawan mempunyai itikad yang baik untuk membantu tujuan perusahaan, tapi seiring dengan perkembangannya itikad baik yang ditunjang oleh semangat dapat berubah karena dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Bila lingkungan kerja tidak mendukung dalam kegiatan perusahaan maka hal ini tidak akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan tidak lagi memiliki semangat kerja. Semangat kerja didalam diri karyawan sudah ada, tetapi semangat kerja tersebut dapat menurun sesuai dengan perkembangannya jika keinginan dan kemauan karyawan tidak terpenuhi.

Keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana perusahaan harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi perusahaan kinerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya melaksanakan kinerja dalam organisasi menjadi lebih baik atau optimal tidak ada kendala dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

Sehubungan dengan hal di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan perusahaan dengan adanya semangat kerja yang dimiliki karyawan.

Hotel merupakan salah satu industri yang menyediakan jasa akomodasi atau penginapan. Industri perhotelan mengalami perkembangan yang sangat pesat, sehingga menimbulkan banyak persaingan dalam industri tersebut. Persaingan menjadi semakin ketat dengan munculnya bermacam jenis industri perhotelan yang menawarkan fasilitas dan pelayanan.

Hotel Grand Zuri Pekanbaru adalah merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang jasa perhotelan dan penginapan. Hotel Grand Zuri Pekanbaru adalah salah satu Hotel bintang empat yang ada di pekanbaru. Pemilik dan pendiri Hotel Grand Zuri Pekanbaru adalah pengusaha indonesia Nicodemus Kasan Kurniawan yang lahir di ketamputih, sebuah desa Bengkalis, Provinsi Riau pada tahun 1959. Hotel Grand Zuri Pekanbaru didirikan pada tanggal 17 Juli 2003, memiliki fasilitas 115 kamar dengan berbagai tipe antara lain: Standar, Superior Room, Deluxe Room, Executive Deluxe Room, dan Junior Suite Room serta dilengkapi dengan ruang meeting (pertemuan), loby lounge dan restoran. Hotel Grand Zuri Pekanbaru ini beralamat di Jalan Teuku Umar No. 7 Pekanbaru.

Untuk Melihat seberapa banyak karyawan yang akan diteliti dalam melaksanakan tinjauan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat data sebagai berikut :

Tabel 1.1.

Data Komposisi Karyawan

Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru Tahun 2017.

No	Bagian	Laki laki	Perempuan	Jumlah
1	Food and beverage	17	3	20
2	Houskeeping	19		19
	Total	36	3	39

Sumber ; Hotel Grand Zuri Pekanbaru 2018

Dalam tabel diatas dapat diketahui data karyawan dari dua bagian departemen yaitu Food ang beverage 17 orang laki laki dan 3 orang perempuan. Sedangkan bagian Houskeeping 19 orang laki laki. Karyawan yang paling dominan dalam jenis kelamin adalah jenis kelamin laki laki yang bekerja di Hotel Grand Zuri Pekanbaru berjumlah 36 orang, sedangkan karyawan perempuan berjumlah 3 orang. Total karyawan yang akan diteliti di Hotel Grand Zuri Pekanbaru berjumlah 39 orang.

Tabel 1.2

Data karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Berdasarkan jenjang pendidikan dan jenis kelamin

No	Bagian	Jenjang pendidikan							Jumlah	Jenis kelamin		Jumlah
		SD	SMP	SMA	D3	S1	S2	S3		LK	PR	
1	Food & beverage	0	0	16	2	2	0	0	20	17	3	20
2	houskeeping	0	0	16	2	1	0	0	19	19	0	19
	Total	0	0	32	4	3	0	0	39	36	3	39

Sumber : Hotel Grand Zuri Pekanbaru 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru berdasarkan jenjang pendidikan SMA sebanyak 32 orang, D3 sebanyak 4 orang dan S1 sebanyak 3 orang.

Dalam melaksanakan tugas masing masing bagian Hotel Grand Zuri Pekanbaru dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai semangat kerja yang tinggi agar visi, misi dan nilai nilai Hotel Grand Zuri Pekanbaru bisa dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Siagian (2003:57) mengartikan bahwa semangat kerja karyawan adalah menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Menurut beliau, semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Untuk mencapai sasaran dan tujuannya Hotel Grand Zuri Pekanbaru tentunya harus mendapatkan dukungan penuh dari seluruh karyawannya, aktivitas karyawan dalam bekerja dibebankan pada masing masing divisi yang bertanggung jawab menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik dan profesional, perlu diciptakan suatu lingkungan kerja yang baik, yang mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi , yang pada akhirnya dapat mewujudkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan menginginkan lingkungan yang menyenangkan dan kondusif yang akan memberikan mereka kepuasan dalam bekerja.

Menurut Bambang Kusriyanto (1991:3) kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Sedangkan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seoarang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru, kinerja karyawan berada pada kondisi belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi di Hotel Grand Zuri Pekanbaru, antara lain :

1. Masih banyak karyawan yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan Hotel Grand Zuri Pekanbaru.
2. Masih banyak karyawan yang kuantitas pekerjaannya belum sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Kedisiplinan karyawan masih rendah karena banyak karyawan yang sering datang terlambat pada saat jam kerja,
4. Masih terdapat karyawan yang mengobrol, bersantai dan tidak memanfaatkan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dengan adanya permasalahan diatas, maka penulis tertarik membahas masalah dengan judul **“PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND ZURI PEKANBARU”**.

1.2.Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : “**Apakah Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru**”.

1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja dan kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru
2. Menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Peneliti

Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai semangat kerja dan kinerja karyawan.

2. Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Hotel Grand Zuri Pekanbaru dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi.

3. Ilmu Pengetahuan

Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan kontribusi bagi pengembangan

penelitian di bidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

1.4.Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Dan Manfaat Penelitian serta Sistemtika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang teori teori yang berkaitan dengan semangat kerja dan kinerja karyawan kemudian disimpulkan sebuah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian ini atau hipotesa penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang ruang lingkup penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, dan metode analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM HOTEL GRAND ZURI PEKANBARU

Bab ini merupakan gambaran umum tempat penelitian yang terdiri dari sejarah Hotel, Visi dan Misi Hotel, fasilitas Hotel, dan Struktur Organisasi Hotel.

BAB V : DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pembahasan deskripsi data, analisis data, dan pembahasan. Sebelum data dianalisis terlebih dahulu ditentukan validitas dan reabilitas instrumen penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan dari hasil analisis data dan pembahasan. kemudian saran kepada pihak perusahaan berkaitan dengan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan karyawan tergantung pada kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan karena karyawan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen kinerja suatu organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila karyawan yang tidak berprestasi akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan harus benar benar diperhatikan.

Menurut Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:40) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Pengertian kinerja menurut Sondang P. Siagian (2002:168) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job description.

Menurut Moehleriono (2014:96) Kinerja atau Performance adalah Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kemungkinan dan tugas tanggung jawab masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo (2016:3) menyatakan Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Kartini Kartono dalam Indrastuti (2017:107) menyatakan kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing masing karyawan.

Kinerja menurut Dickdick Sodikin, Dkk (2017:130), kinerja (Performance) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan dapat belajar seberapa besar kinerjanya melalui srama informasi. Salah satunya adalah tanggapan atau komentar yang baik dari mitra kerja. Akan tetapi penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil kerja serta termasuk tingkat

ketidak hadiran. Fokus penilaian kinerja adalah mengetahui seberapa produktifit seorang karyawan dan apakah ia berkinerja sama atau lebih efektif dimasa yang akan datang.

2.1.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non fisik yaitu kondisi kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Simamora (2001:95), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor individual
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis
 - a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi

3. Faktor organisasi

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpian
- c. Penghargaan
- d. Struktur
- e. Job design

Kinerja individu adalah hasil kinerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan sumber kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain kinerja individu adalah hasil:

1. Atribut individu yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu.
Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
2. Upaya kerja (work effort) yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu
3. Dukungan organisasi yang memberikan kesempatan untuk berbuat seseautu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja struktur organisasi dan job design.

Menurut Armstrong dalam Nuraini (2013:151) Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, adapun faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor Individu (*Personal Factors*)

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi,komitmen, dll

2. Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*)

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer.

3. Faktor Kelompok/Rekan Kerja (*Team Factors*)

Faktor kelompok atau rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. Faktor Sistem (*System Factors*)

Faktor sistem berkaitan dengan sistem atau metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

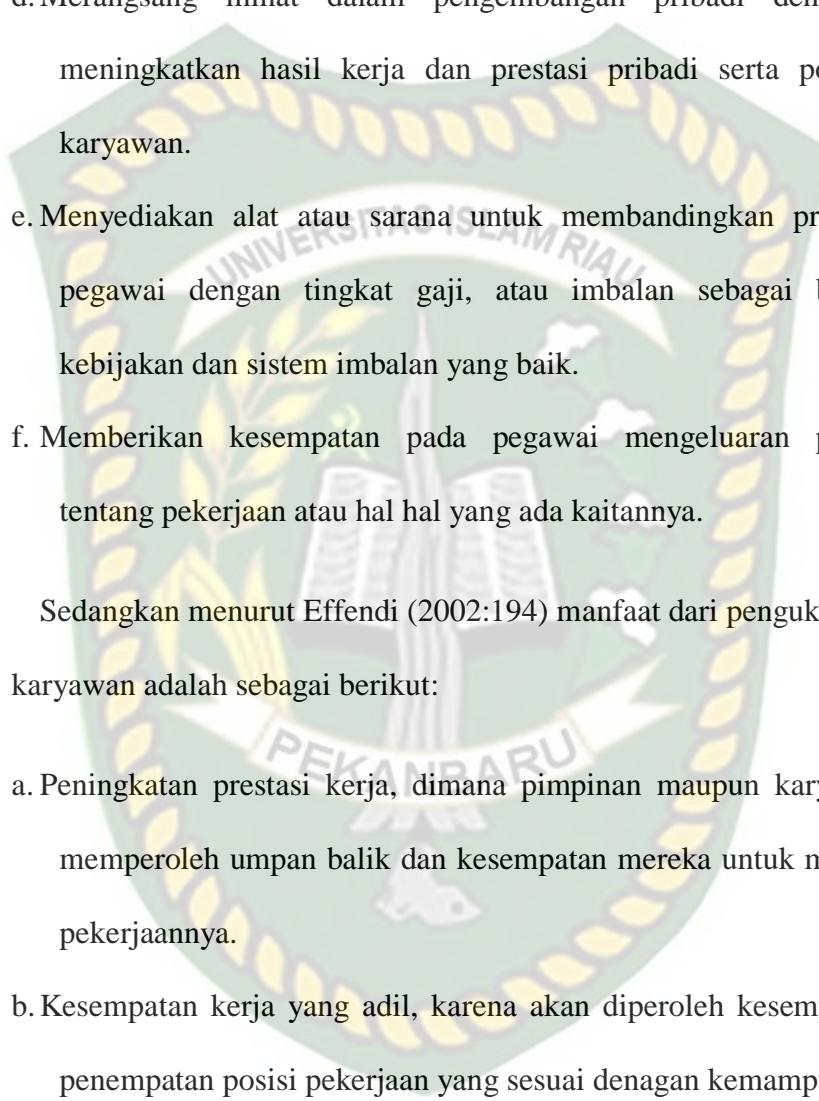
5. Faktor Situasi (*Contextual/Situational Factors*)

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.1.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan dan Manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat

- 
- c. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktifitas.
 - d. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
 - e. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
 - f. Memberikan kesempatan pada pegawai mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal hal yang ada kaitannya.

Sedangkan menurut Effendi (2002:194) manfaat dari pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya.
- b. Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
- c. Kebutuhan akan pendidikan bagi karyawan yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja.

2.1.4. Penilaian Kinerja Karyawan.

Dalam buku Nuraini (2013:150) menyatakan Penilaian Kinerja Merupakan cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka

bekerja. Model penilaian kinerja meliputi indikator sebagai berikut: (Gomes, 2003)

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauhmana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Adapun penilaian kinerja menurut para ahli lainnya, penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi orgaisasi secara keseluruhan, bagi para atasan langsung dan bagi karyawan yang bersangkutan (Sondang 2002:168). Terdapat enam hal penting yang harus dipahami dalam penilaian kinerja yaitu:

1. Kegunaan penilaian kinerja, berbagai pihak dapat menarik manfaat dari penilaian kinerja para karyawan semuanya dapat dikaitkan dengan keseluruhan upaya meningkatkan produktifitas kerja organisasi, produktifitas kerja sebagai komponen organisasi dan sebagai pendorong bagi para karyawan. Berbagai kegunaan yang dapat dipetik yaitu:
 - a. Sebagai alat untuk memperbaiki kinerja karyawan
 - b. Sebagai nistrumen dalam melakukan penyesuaian imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawannya.
 - c. Membantu manajemen sumber daya manusia untuk mengambil keputusan dalam mutasi karyawan.
 - d. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaandan penyelenggaraan kegiatan pelatihan.
 - e. Sebagai bahan untuk membantu para karyawan dalam perencanaan dan pengembangan karier.
 - f. Sebagai alat untuk mengkaji kegiatan pengadaan tenaga kerja terutama yang diarahkan pada kemungkinan terjadinya kelemahan didalamnya.
 - g. Mempelajari apakah terdapat ketidak tepatan dalam sistem informasi sumber daya manusia.
 - h. Mempersiapkan organisasi dan seluruh komponennya menghadapi berbagai tantangan yang mungkin akan dihadapi dimasa depan.
 - i. Untuk melihat apakah terdapat kesalahan dalam rancang bangun pekerjaan.
 - j. Sebagai bahan umpan balik bagi manajemen sumber daya manusia, bagi para atasan langsung, dan para karyawan sendiri.

2. Tujuh elemen kunci dalam Penilaian Kineja

Sentralisasi penyusunan sistem ini penting karena harus diterapkan secara seragam dalam tubuh organisasi tanpa mengabaikan kekhasan sebagai komponen baik dalam arti fungsinya, kriterianya, tolak ukurnya, dan jenis jenis kelompok terna kerja yang terdapat didalamnya sperti kelompok manajerial, kelompok profesional, dan kelompok pelaksanaan kegiatan teknik operasional. Dari pandang ini ketujuh elemen yang dimaksud yaitu:

- a. Sasaran penilaian adalah kinerja para karyawan sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut.
 - b. Standar kinerja digunakan sebagai alat ukur.
 - c. Alat pengukur kinerja ciri cirinya adalah mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang kritis, dapat didesirifikasi oleh orang lain, mengukur kinerja yang ditampilkan secara regular.
 - d. Menghasilkan penilaian kinerja yang objektif.
 - e. Hasil penilaian kinerja harus tercatat secara akurat dan lengkap dalam arsip kekayaan setiap karyawan.
 - f. Bahan informasi yang diperoleh dan penilaian kinerja akan digunakan oleh manajemen untuk berbagai kepentingan pengambilan keputusan.
 - g. Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang sifatnya siklik, artinya terjadi secara berkala dalam kehidupan kekayaan seseorang dalam suatu organisasi.
3. Metode penilaian kinerja yang berorientasi kemasa lalu. Penilaian kinerja yang berorientasi kemasa lalu akan lebih bermanfaat lagi apabila berbagai metode atau teknik yang tepat digunakan. Harus ditekankan bahwa tidak

ada satupun teknik atau metode yang tepat digunakan untuk segala bentuk jenis dan penilaian. Kiat keberhasilan terletask pada kemahiran memilih teknik dan metode yang tepat dan menerapkannya secara tepat pula.

4. Penilaian kinerja dengan orientasi kemasa depan. Sebagai instrumen untuk meramalkan kemampuan seseorang dimasa depan yang pada gilirannya berguna untuk pengambilan keputusan tentang penempatan, promosi, alih tugas dan alih wilayah, penilaian yang berorientasi kemasa depan, dipandang sangat bermanfaat.
5. Implikasi proses penilaian. Agat mendatang hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak dalam organisasi, implikasi proses penilaian yang harus diperhitungkan oleh penilai antara lain:
 - a. Penilaian harus lebih menekankan segi segi positif
 - b. Penekanan bahwa maksud penilaian adalah untuk membantu para karyawan yang dinilai untuk memperbaiki kinerjanya.
 - c. Penilaian diselenggarakan tertutup
 - d. Penilaian dilakukan secara berkala, yang frekuensinya berbeda untuk karyawan yang relatif baru dan yang sudah lama bekerja untuk organisasi
 - e. Fokus perhatian adalah kinerja, dan bukan hal hal yang bersifat pribadi
 - f. Kalau ada kritik dari penilaian harus spesifik
 - g. Dalam berhadapan dengan karyawan yang dinilai harus bersikap tenang
 - h. Penilai harus mampu menunjukkan tindakan perbaikan apa yang perlu diambil oleh karyawan yang bersangkutan.

6. Umpang balik bagi manajamen sumber daya manusia. Telah ditekankan dimuka bahwa saah satu pihak yang akan memperoleh manfaat besar dari penilaian kinerja yang objektif dan rasional adalah satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi.

2.1.5. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan diadakan penilaian kinerja bagi para karyawan menurut Griffin (2004:38) dapat kita ketahui dibagi menjadi dua yaitu:

1. Tujuan Evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan promosi, demossi, terminasi dan kompensansi.

2. Tujuan Pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Beberapa tujuan penilaian kinerja perusahaan :

- a. Memperbaiki kualitas pekerjaan dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, sehingga manajamen perusahaan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang akan digunakan.

- b. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang dinilai kinerjanya kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang maka perlu dipindahkan keunit atau bagian lain.

c. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang.

Bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja akan dilakukan promosi jabatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya.

e. Penyesuaian kompensansi

Penyesuaian kompensansi bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensansi.

f. Investor kompensansi dan pegawai

Perusahaan memiliki simpanan data karyawan, data data dan informasi ini merupakan data dan informasi menegenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan, artinya seluruh perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.

g. Kesempatan kerja adil

Bagi karyawan yang memiliki kinerja baik akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Dengan adanya peniaian kinerja maka seluruh karyawan merasa diberikan kesempatan untuk berprestasi dengan sebaik mungkin.

h. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan

Tujuan penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antara atasan dan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi

bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.

i. Budaya kerja karyawan

Tujuan penilaian kinerja juga dapat menciptakan budaya yang menghargai kualitas kerja. Kinerja dapat mengubah budaya kerja kearah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

j. Menerapkan sanksi

Dismping memberikan keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja yang telah diterima karyawan.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: suatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

2.1.6. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sepandapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier.

Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti: identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumberdaya manusia yang efektif.

Menurut Harvard dalam Wibowo (2016:192) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi
2. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai sebagai alat untuk memecat dikemudian hari
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan
6. Melobi penilai untuk kepentingan politis dan bahkan akhir yang meragukan
7. Mendapatkan kesenangan khusus
8. Menyepakati tujuan pembelanjaran
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
10. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian

12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya
13. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Dari apa yang diungkapkan Harvard tampak jelas bahwa penilaian kinerja bukan hanya untuk tujuan menilai sumber daya manusia saja, tetapi dapat dipergunakan untuk kepentingan organisasi yang luas.

Sedangkan Menurut Allen dalam Wibowo (2016:193) menyatakan bahwa menunjukkan manfaat penilaian kinerja natara lain:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerjaan sepanjang tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

2.1.7. Menilai Kinerja Karyawan Secara Efektif

Menurut Triton (2007:89) Menyatakan penilaian kinerja akan efektif apabila dalam penilaian kinerja benar benar memperhatikan dan memprioritaskan dua hal yang efektif sebagai berikut sebagai pernyataan:

- a. Kriteria pengukuran kinerja memenuhi objektivitas. Untuk memenuhi persyaratan ini, maka ada tiga kualifikasi penting bagi penegemabagan kriteria pengukuran kinerja yang objektif, yaitu meliputi:
- b. Relevansi. Relevansi berarti harus ada kesesuaian anatara kriteria dengan tujuan tujuan penilaian kinerja. Misalnya apabila tujuan oerushaan adalah

meningkatkan kualitas produk dan penilaian kinerja dilakukan dibagian produksi, maka kualitas pekerjaan seseorang dijadikan kriteria lebih utama dibandingkan dengan keramahan.

- c. Reliabelitas. Reliabelitas berartin harus terpenuhinya konsistensi atas kriteria yang dijadikan ukuran kinejea. Dalam hal ini cara melakukan pengukuran dan pihak yang melakukan penilaian kinerja turut mempengaruhi reabilitas pengukuran.
- d. Diskriminasi. Diskriminasi berarti pengukuran dan penilaian kinerja harus mampu menunjukkan perbedaan perbedaan kineerja hasil pengukuran, hasil pengukuran yang seragam, misalnya baik semua atau jelek semua menunjukkan deskriminasi dalam penilaian kinerja.
- e. Proses penilaian kinerja mempertahankan nilai objektivitas. Proses penilaian kinerja sangat penting diperhatikan. Objektivitas dalam proses penilaian berarti tidak adanya pilih kasih, pengistimewaan, atau bahkan kecurangan dalam proses proses penilaian kinerja terhadap karayawan tertentu.

2.1.8. Metode Metode Penilaian Kinerja

para manajer bisa memilih dari sejumlah metode penilaian. Jenis sistem penilaian kinerja yang digunakan bergantung pada tujuannya. Jika penekanan utamanya pada pemiihan karyawan untuk promosi, pelatihan, dan peningkatan bayaran berdasarkan prestasi, metode tradisional seperti skala penilaian mungkin tepat. Metode metode kalaboratif, termasuk input dari karyawan itu sendiri, mungkin terbukti lebih cocok untuk pengembangan karyawan (Wayne,2008:264).

a. Metode penilaian umpan balik 360 derajat

Dalam metode ini, orang-orang disekitar karyawan yang dinilai bisa ikut serta memberikan nilai, antara lain manajer senior, karyawan itu sendiri, atasan, bawahan, anggota tim dan pelanggan internal atau eksternal. Tidak seperti pendekatan pendekatan tradisional, umpan balik 360 derajat berfokus pada ketampilan-ketampilan yang dibutuhkan melintas batas-batas organisasional.

b. Metode skala penilaian

Metode skala penilaian (rating scales method) adalah metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan. Menggunakan pendekatan ini para evaluator mencatat penilaian mereka mengenai kinerja pada sebuah skala.

c. Metode insiden kritis

Metode insiden kritis (critical incident method) adalah metode penilaian kinerja yang membutuhkan pemeliharaan dokumen-dokumen tertulis mengenai tindakan-tindakan karyawan yang sangat positif dan sangat negatif.

d. Metode esai

Metode esai (essay method) adalah metode penilaian kinerja dimana penilaian menulis narasi singkat yang menggambarkan kinerja karyawan. Metode ini cenderung berfokus pada perilaku ekstrim dalam pekerjaan karyawan dan bukan kinerja rutin harian.

e. Metode standar kerja

Metode standar kerja (work standar method) adalah penilaian kinerja yang membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan atau tingkat output yang diharapkan.

f. Metode peringkat

Metode peringkat (ranking method) adalah metode penilaian kinerja dimana penilai menempatkan seluruh karyawan dari sebuah kelompok dalam urutan kinerja keseluruhan.

g. Metode distribusi dipaksakan

Metode distribusi dipaksakan (forced distribution method) adalah metode penilaian kinerja yang mengharuskan penilai untuk membagi orang-orang dalam sebuah kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori terbatas, mirip suatu distribusi frekuensi normal.

h. Metode skala penilaian berjangkar keperilakuan.

Metode skala penilaian berjangkar keperilakuan (behaviorally anchored rating scale BARS) adalah metode penilaian kinerja yang menggabungkan unsur unsur skala penilaian tradisional dengan metode insiden kritis, berbagai tingkat kinerja ditunjukkan sepanjang sebuah skala dengan masing-masing dideskripsikan menurut perilaku kerja spesifik seorang karyawan.

2.2. Semangat Kerja

2.2.1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Westra (1988:65) mengatakan semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar muncurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Menurut Siswanto (2000:35) mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Nitisemito (1982:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar muncurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Menurut Moekijat (2002:130) semangat kerja adalah sekelompok orang orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuensi dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan Menurut Anwar (2002:180) mengemukakan semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat atau jiwa semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan, untuk kelompok kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005:94) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreatifitas dalam pekerjaannya.

Dalam penelitian terbarunya, Hasibuan (2007:94) semangat kerja merupakan kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai dengan cepat dan baik. Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau kelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab dertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2.Faktor faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan karena pabila semangat kerja pegawai tinggi maka tujuan organisasi akan dapat dicapai secara optimal. Tinggi rendahnya semangat kerja seseorang akan terlihat dari tingkah laku maupun sikap karyawan sehari hari dalam bekerja.

Semangat kerja seseorang atau karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Namun untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Westra (2006:39) beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja didalam organisasi yaitu:

- a. Pimpinan yang baik (mampu memberikan bimbingan dan pengarahan)
- b. Ingin diakui selayaknya sebagai manusia
- c. Kesempatan untuk mengembangkan kariernya
- d. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- e. Adanya jaminan keamanan
- f. Perilaku yang adil dan jujur
- g. Kondisi kerja yang menyenangkan
- h. Gaji yang layak
- i. Insentif
- j. Jaminan hari tua yang baik
- k. Hubungan kerja yang harmonis.

Menurut Nawawi (2003:55) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaan akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- b. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

- 
- c. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memeberi posisis yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
 - d. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
 - e. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2.2.3. Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja.

Menurut Nitisemoto (1982:167) ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, antara lain:

- 1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
- 2. Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3. Sekali kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja.
- 4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian
- 5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- 6. Berikan kepada mereka yang berprestasi
- 7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- 8. Usahakan karyawan memiliki loyalitas dan kedulian terhadap organisasi
- 9. Sekali kali para karyawan perlu diajak beunding untuk membahas kepentingan bersama
- 10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas.

11. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

2.2.4. Faktor Faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (1992) faktor faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

1. Absensi. Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara karena tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur dan pemberhentian kerja.
2. Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka
4. Kediplinan. Sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan

peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan maka, kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

2.2.5. Indikator Semangat Kerja

Karyawan bekerja pada dasarnyauntuk memenuhi kebutuhan hidupnya, namun selain itu karyawan juga mempunyai kebutuhan untuk mendapatkan tempat kerja yang layak karena itu merupakan salah satu penunjang timbulnya semangat kerja bagi karyawan. Semangat kerja yang berbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan perusahaan tersebut. Namun semangat kerja karyawan akan berdampak buruk bagi karyawan apabila karyawan lainnya dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berebeda beda ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat dan pikirannya.

Adapun indikator semangat kerja menurut para ahli, salah satunya menurut Nitisemito (2010:427) diantaranya adalah sebagai berikut:

a.Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas tugas sesuai waktu, titik menunda pekerjaan dengan sengaja serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karayawan yang tinggi atau tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

1. Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Tidak menunda pekerjaan
3. Mempercepat pekerjaan

b. Tingkat absensi Tinggi/Naik

Tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikasi menurunnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan Tinggi. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu:

1. Cuti
2. Keterlambatan
3. Alfa
4. Sakit

c. Labour turn over

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan. Dimensi labour turn over dengan menggunakan dua indikator yaitu:

1. Setia terhadap perusahaan
2. Senang bekerja didalam perusahaan

d. Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidak tenangan bekerja dan hal hal lainnya. Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu:

1. Kepuasan kerja
2. Ketenagan dalam bekerja
3. Kemanan dan kenyamanan dalam bekerja
4. Hubungan kerja yang harmonis

2.3.Hubungan Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Semangat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikemukakan oleh (Nurhendar 2007) “Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat, karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi, dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerjasama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi, dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan.

2.4. Penelitian Terdahulu.

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Riyana Fitri Laksarini (2018)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun	Regresi Linear	Dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan non medis di Rumah sakit Islam siti aisyah madiun.
Seprima Yenti (2017)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Pesisir Selatan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja (secara simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai Adjust R Square 0,295.
Ishak Syahropi (2016)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru	Regresi Linear Sederhana	Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa semangat kerja para karyawan dikategorikan baik, itu terlihat dari hasil rekapitulasi variabel semangat kerja yang mana dari tiap dimensinya dalam kategori baik.

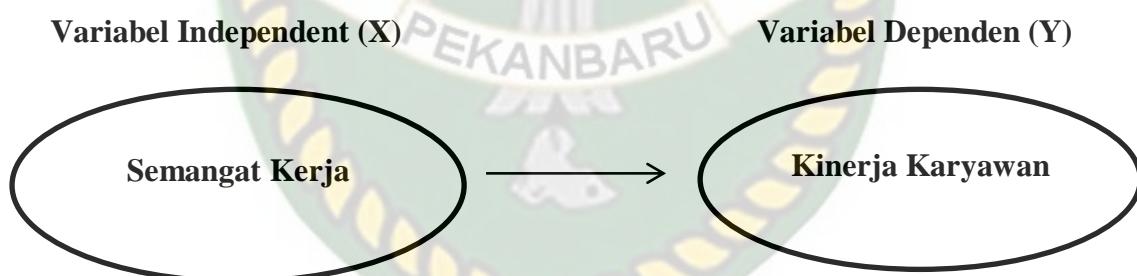
Edduar Hendri (2010)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang	Regressi Linear Berganda	Kesimpulan yang dapat diambil adalah Ho ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel semangat kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai(Y).
----------------------	--	--------------------------	---

2.5. Kerangka Pemikiran

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Stephen P. Robbins

2.6. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:"Diduga Semangat Kerja mempunyai Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru."

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini saya mengambil lokasi penelitian pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru yang beralamat di Jalan Teuku Umar NO.7 Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel

Dalam penelitian yang akan dilakukan terhadap dua variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif maupun negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Semangat Kerja (X).

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat merupakan suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya dapat berdiri sendiri dan dapat menjadi perhatian utama dalam peneliti. Dalam penelitian ini menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Semangat kerja (X) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito (2010:427)	a.Produktivitas kerja b.Absensi c.Labour turn over d.Kurangnya kegelisahan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tidak menunda pekerjaan ➤ Mempercepat pekerjaan ➤ Tingkat absensi yang tinggi/naik ➤ Setia terhadap perusahaan ➤ Senang bekerja dalam perusahaan ➤ Kepuasan dalam bekerja ➤ Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja ➤ Terjalin hubungan kerja yang harmonis ➤ Ketenangan dalam bekerja 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) Menurut Dickdick Sodikin, Dkk (2017:130) Kinerja (Performance) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a.Kuantitas b.Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tanggung jawab ➤ Ketaatan ➤ Kerjasama ➤ Kecekatan dibidang tugas ➤ Ketrampilan dalam melaksanakan tugas ➤ Penyelesaian tugas secara efesien dan efektif 	Ordinal

3.3.Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sekaran dalam buku Metodologi Penelitian (2017:69) menyatakan populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

b. Sampel

Menurut Sekaran dalam buku Metodologi Penelitian (2017:69) sampel adalah sub kelompok atau sebagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi yaitu seluruh karyawan pada bagian Food and Beverage dan Houskeeping yang berjumlah 39 orang.

3.4.Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang dikumpulkan yaitu:

1. Jenis data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari tempat penelitian dan diperoleh langsung dari hasil wawancara yang dilakukan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data dalam bentuk jadi yang dimiliki oleh Hotel Grand Zuri Pekanbaru, Meliputi: Sejarah singkat perusahaan,

struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, serta data yang diperlukan dalam penelitian ini.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer dapat diperoleh dengan pengamatan dan penelitian secara langsung dilapangan. Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan cara mengamati langsung aktivitas yang terjadi dilapangan.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh dari sumber kedua bukan dari pengamatan langsung, misalkan dari dokumen dokumen perusahaan yang berkenaan dengan masalah yang dibahas.

3.5.Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data antara lain:

1. Kuisioner

Widodo (2017:72) menyatakan Kuisioner (angket skala) adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden.

2. Wawancara

Widodo (2017:74) menyatakan wawancara adalah kegiatan yanya jawab untuk memperoleh informasi atau data.

3.6. Analisis Data

3.6.1. Uji Validasi dan Reliabilitas Instrument

1. Pengujian validasi ini bertujuan untuk mengetahui validasi instrument penelitian (kuisisioner) yang digunakan, yang dilakukan dengan menentukan koefesien korelasi (r) dari masing masing skor item pertanyaan terhadap total skor keseluruhan item pertanyaan yang digunakan.
2. Pengujian reliabilitas instrument apabila alat ukur telah dinyatakan valid maka tahap berikutnya adalah reabilitas yang menjumlahkan konsisten dari data ukur dengan mengukur gejala yang sama dilain kesempatan.

3.6.2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

X = Semangat Kerja

ϵ = Epsilon/variabel pengganggu

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b\sum X}{n}$$

1. Menentukan Koefisien Korelasi pearson

Suatu bentuk rumus yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas atau independent variabel dan variabel terikat atau dependent variabel yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi pearson

n = Jumlah Sampel

X = Semangat Kerja

Y = Kinerja Karyawan

2. Menentukan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai R² dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam regresi linier yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$(R^2) = \frac{b\{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)\}}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

3.6.3 Uji t

Uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara Variabel Independen (Semangat Kerja) terhadap Variabel Dependen (Kinerja Karyawan). Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung > t tabel maka H_i diterima dan H_o ditolak, Tapi Jika t hitung < t tabel maka H_i ditolak dan H_o diterima.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal (kuantitatif). Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala likert berikut:

- ✓ Sangat Setuju : Bobot/nilai = 5
- ✓ Setuju : Bobot/nilai = 4
- ✓ Cukup Setuju : Bobot/nilai = 3
- ✓ Tidak Setuju : Bobot/milai = 2
- ✓ Sangat tidak Setuju : Bobot/nilai = 1

Dalam analisis Validitas dan Reabilitas serta analisis regresi linear untuk pengujian datanya menggunakan program SPSS versi 22..

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

Hotel Grand Zuri Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan dibawah naungan PT. Hotel Istana Jaya Raya yang didirikan pada tanggal 17 juli 2003 di pekanbaru, yanag awalnya berbintang tiga, namun kemudian beberapa tahun di upgrade menjadi bintang empat dengan total 115 kamar dengan berbagai tipe, ruang meeting (pertemuan), loby lounge dan restoran.

Hotel ini beralamat di Jalan Teuku Umar No. 7 Rintis, kecamatan. Lima Puluh. Kota Pekanbaru.untuk kemudahan pelayanan konsumen, manajamen Hotel Grand Zuri Pekanbaru membuka akses pelayanan melalui internet yaitu : WWW. Grand Zuri. Com dan Email Sales @Grandzuri.Com.

Dua tahun setelah berdiri Hotel Grand Zuri telah dapat mendirikan cabang di Dumai dan Duri, dengan nama Hotel Berdasarkan tempat Pendiri yaitu Hotel Grand Zuri Dumai dan Hotel Grand Zuri Duri.

4.2. Visi Dan Misi Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Turut memberi kontribusi nyata untuk kemajuan dunia pariwisata dan dunia usaha dengan memberikan lapangan kerja sebanyak mungkin serta berkontribusi bagi Pendapatan Asli Daerah di seluruh Indonesia.

4.3. Fasilitas Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Letak Hotel Grand Zuri Pekanbaru sangat strategis karena terletak dipusat kota yang mudah di jangkau oleh kendaraan umum maupun kendaraan pribadi.

Selain itu Hotel Grand Zuri Pekanbaru sangat dekat dengan pusat perbelanjaan, bank, rumah sakit, dan pusat perkantoran. Fasilitas kamar yang ada di Hotel Grand Zuri Pekanbaru adalah sebagai Berikut :

Tabel 4.1.

Jumlah Kamar Dan Fasilitas Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

No	Jenis Kamar	Jumlah Kamar	Fasilitas Kamar
1	Standard	18 kamar	Bed single/double, TV satelit, channel, body shower wit hot & cold water, telephone, hair dryer, mini bar, Ac, faksimili, ukuran kamar standard
2	Superior Room	18 kamar	Bed single/double, TV satelit, channel, body shower wit hot & cold water, telephone, hair dryer, mini bar, Ac, faksimili, ukuran kamar lebih luas dari tipe kamar Deluxe.
3	Deluxe Room	8 kamar	Bed single/double, TV satelit, channel, body shower wit hot & cold water, telephone, hair dryer, mini bar, Ac, faksimili, tersedia sofa, ukuran kamar lebih luas dari tipe kamar Standard
4	Exsecutive Deluxe Room	29 kamar	Bed single/double, TV satelit, channel, body shower wit hot & cold water, telephone, hair dryer, mini bar, Ac, faksimili, tersedia sofa, ukuran kamar lebih luas dari tipe kamar Deluxe Room.
5	Junior Suite Room	32 kamar	Bed single/double, TV satelit, channel, body shower wit hot & cold water, telephone, hair dryer, mini bar, Ac, faksimili, tersedia sofa, Bath Tube, Ruang Tamu, ukuran kamar lebih luas dari tipe kamar Executive Deluxe Room..

Sumber : Hotel Grand Zuri Pekanbaru 2018.

1. Meeting Room

Ruangan ini dapat dipergunakan sebagai tempat berbagai macam acara seperti pertemuan, seminar, rapat, dan juga ruangan meeting yang disediakan pihak hotel dengan pelayanan terbaik.

2. Loby Lounge

Disediakan untuk menikmati pertemuan bersama teman teman sambil menikmati hidangan.

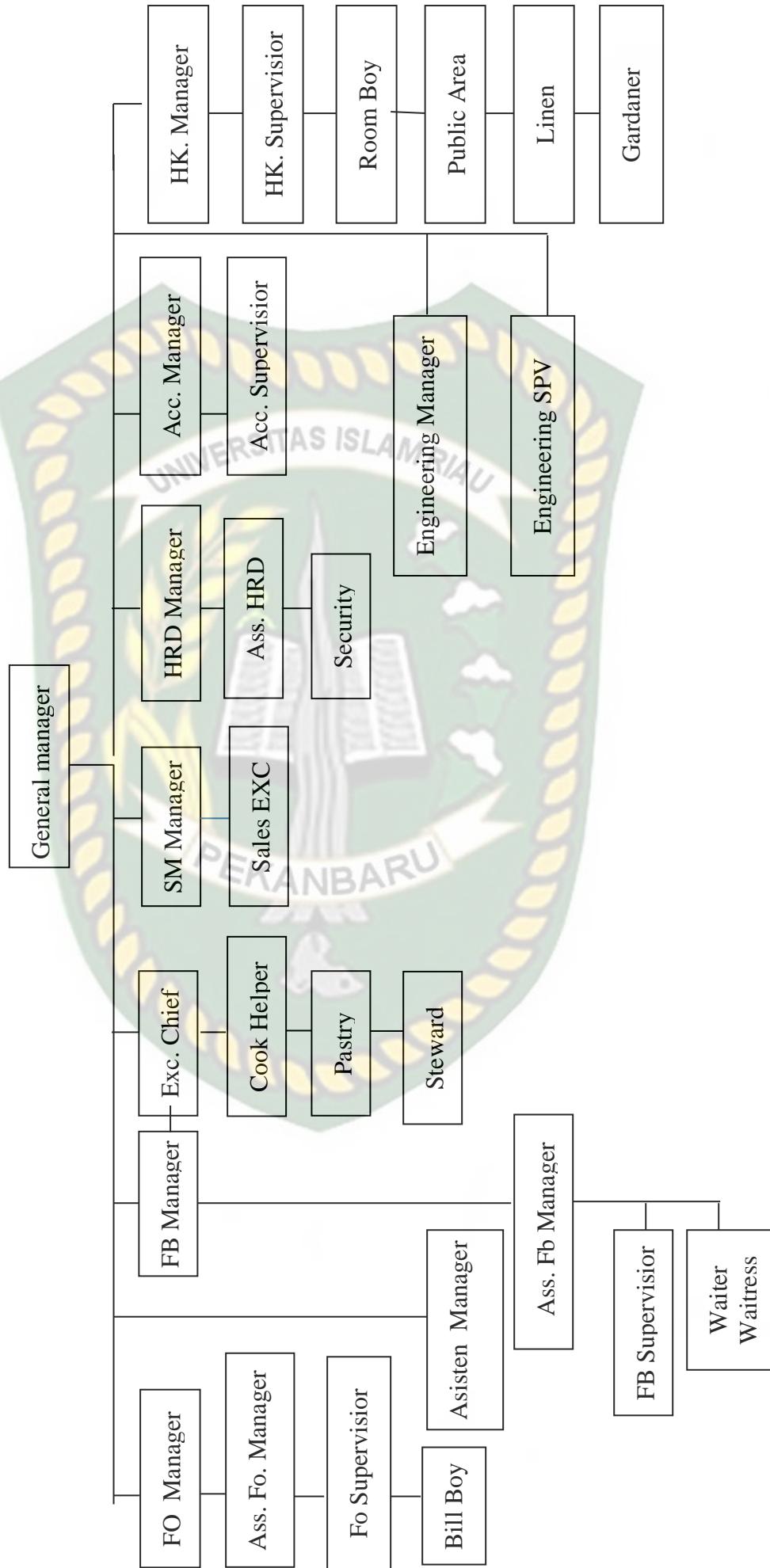
4. Restoran atau Coffe Shop

Merupakan tempat penyediaan makanan dan minuman yang berkapasitas 100 orang. Melayani setiap permintaan tamu yang menginap maupun bagi pengunjung yang tidak menginap dengan penyediaan makanan dan minuman yang beranekaragam.

4.4.Struktur Organisasi Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

Struktur organisasi adalah sebagai wadah pengkoordinasian atas devisi devisi yang ada, struktur organisasi akan menggambarkan dengan jelas tanggung jawab dan wewenang masing masing tentang tugas, bagian dan devisi. Atas dasar pemikiran tersebut Hotel Grand Zuri Pekanbaru telah menyusun dan memiliki struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan dan manfaatnya terhadap perusahaan. Untuk lebih jelasnya dpat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi Hotel Grand Zuri Pekanbaru



Dalam organisasi ini terdapat pembagian tugas yang jelas dari para anggotanya. Promosi jabatan dilakukan sesuai dengan perkembangan kebutuhan. Pengambilan keputusan berdasarkan pertimbangan yang matang karena pimpinan selalu memakai konsep musyawarah dalam memutuskan segala sesuatunya dan dalam situasi yang mendadak pimpinan juga mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan beberapa staffnya. Prinsip organisasi ini adalah penempatan orang sesuai dengan kemampuan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Struktur organisasi pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru disusun berdasarkan fungsi-fungsi yang dijalankan, yaitu:

1. General Manager.

Tugas dan tanggungjawabnya:

1. Menentukan tugas dan kebijaksanaan serta menilai hasil kerja perusahaan secara keseluruhan.
2. memberikan pengarahan kepada Top manajemen lainnya serta sebagai pengambil keputusan dan penentu dalam tindak lanjut yang harus dilaksanakan atas penyimpangan penyimpangan yang mungkin terjadi.

2. Asisten Manager

Tugas dan tanggungjawabnya:

1. membantu manager dalam mengatur, merencanakan, dan menerapkan strategi
2. memastikan jadwal sasaran dipenuhi
3. mengawasi dan memotivasi staf

4. pantau biaya operasi, anggaran, dan sumber daya
5. mengkoordinasikan operasi.

3.Front Office Manager

Tugas dan tanggung jawabnya:

1. menerima pesanan tamu serta memberikan informasi yang diperlukan tamu
2. membibing anggotanya demi peningkatan pelayanan guna lebih memuaskan tamu
3. menyelenggarakan administrasi mulai dari tamu datang sampai tamu meninggalkan hotel

4.Food and Beverage Manager

Tugas dan tanggungjawabnya:

1. Menetapkan menu, sistem penyajian, strategi penjualan, mengrahkan pelaksanaan serta menilai keberhasilan
2. Melakukan analisa tentang persaingan
3. Merumuskan kebijaksanaan pengendalian biaya operasioanl
4. Menangani permasalahan yang memerlukan penanganan langsung
5. Menciptakan hubungan yang harmonis dengan kolega dan pelanggan
6. Menyelenggarakan briefing didalam departemen.
7. Mengusulkan kepada atasan tentang penyesuaian prosedur dan kebijakan dilingkungan food and beverage jika diperlukan.

5.Waiter/waitress

Tugas dan tanggungjawabnya

1. Mempersipkan kelengkapan tehnis pelayanan
2. Melaksanakan persipan set up- miseen place
3. Melakukan pelayanan langsung kepada tamu
4. Mengambil pesanan/order tamu dari captain untuk diteruskan kepada kitchen
5. Melaksanakan penyajian kepada tamu
6. Melaksanakan clear up dari meja tamu melakukan penyiapan table set up dan clear up
7. Melakukan pembersihan area kerja.

6.Executive Chef

Tugas dan tanggungjawabnya:

1. Jenjang karier ini berada pada tingkatan paling atas dalam karier chef
2. Mempunyai tugas untuk bertanggung jawab pada semua urusan yang ada di dapur.

7.Cook Helper/Kitchen Assistants

Tugas dan tanggungjawabnya:

1. Membantu menyiapkan bahan bahan masakan
2. Menyiapkan peralatan memasak yang akan dipergunakan
3. Membantu chef dalam mengolah makanan

8.Steward

Tugas dan tanggungjawabnya:

1. mengurus alat alat yang ada di kitchen, bar, restaurant dan banquet pada suatu hotel termasuk untuk kebersihan kitchen.
2. membersihkan dan menyimpan peralatan yang telah digunakan

9.Sales and Marketing Manager

Tugas dan tanggungjawabnya:

1. bertanggung jawab dalam pelaksanakan program program yang menimbulkan minat pengunjung untuk menggunakan fasilitas dan menginap dihotel.
2. Mengkoordinir bagian yang berpengaruh terhadap penjualan produk konsumen

10.Sales Executive

Tugas dan tanggungjawabnya:

1. Bertanggung jawab atas event yang sedang berlangsung
2. Melakukan follow up event
3. Mengawasi jalannya persiapan yang dilakukan oleh masing masing departemen sebelum even berlangsung
4. Memastikan event berjalan lancar dan memuaskan

11.Personalia/HRD Manager

Tugas dan tanggungjawabnya:

1. Mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah kepegawaian atau karyawan
2. Menyusun peraturan dan tata tertib perusahaan yang berlaku bagi semua karyawan
3. Memberikan kompensasi serta perlindungan kepada pegawainya
4. Mempersiapkan proses penyeleksian tenaga kerja dalam perusahaan

12.Security

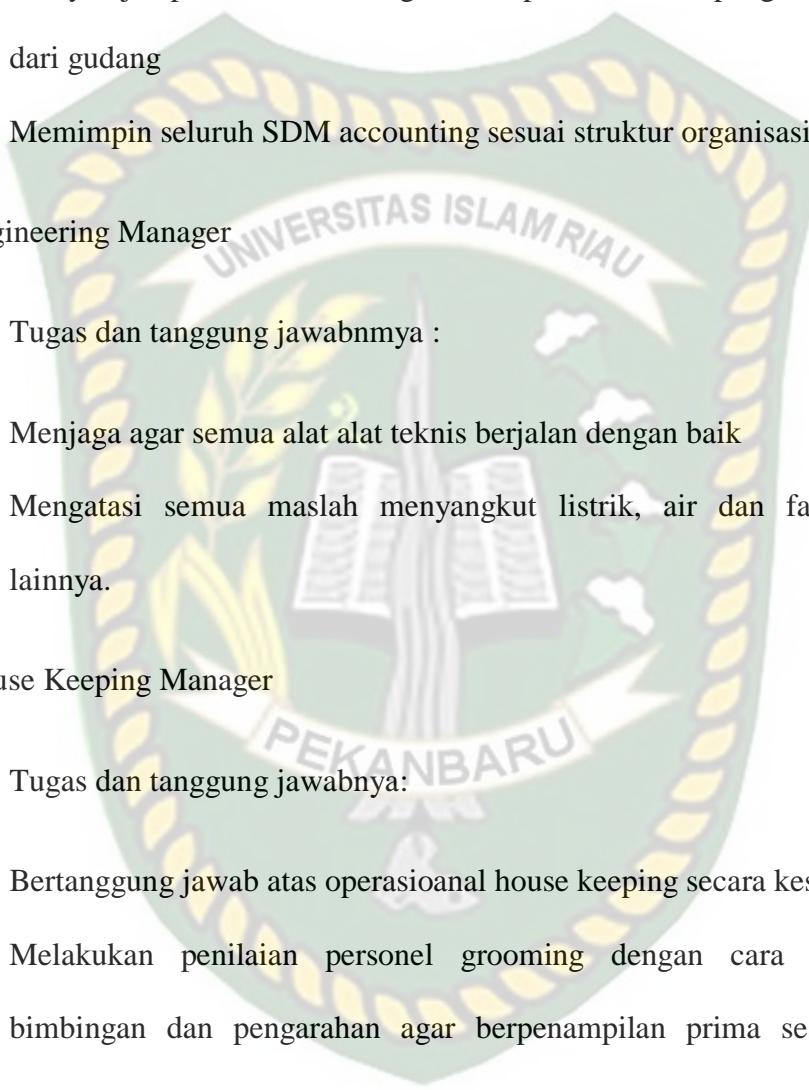
Tugas dan tanggungjawabnya:

1. Mengadministrasikan dan meninjau operasi untuk memastikan lingkungan yang aman dan aman bagi karyawan dan tamu.
2. Menyarankan manajaemn dalam meningkatkan dan melaksanakan kebijakan sesuai dengan keamanan dan peraturan negara
3. Mengembangkan metode untuk meningkatkan kebijakan keamanan, proses dan praktik dan merekomendasikan perubahan manajaemn.

13.Accounting Manager

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Membuat pelaksanaan teknis pembukuan
2. Mengaudit setiap bulannya keberadaan dana saldo bank dan rekonsiliasi dan ketepatan waktu dari laporan yang dihasilkan

- 
3. Mengesahkan laporan keuangan untuk disetujui oleh general manager selanjutnya general manager menyerahkan kepada direktur
 4. Menyetujui pengeluaran dan pemasukan uang
 5. Menyetujui permintaan barang dari department dan pengeluaran barang dari gudang
 6. Memimpin seluruh SDM accounting sesuai struktur organisasi

14. Engineering Manager

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Menjaga agar semua alat-alat teknis berjalan dengan baik
2. Mengatasi semua masalah yang berkaitan dengan listrik, air dan fasilitas hotel lainnya.

15. House Keeping Manager

Tugas dan tanggung jawabnya:

1. Bertanggung jawab atas operasional house keeping secara keseluruhan
2. Melakukan penilaian personel grooming dengan cara memberikan bimbingan dan pengarahan agar berpenampilan prima sesuai dengan standar hotel
3. Mempertanggungjawabkan breakage dan lost dengan meningkatkan pengendalian sistem kerja dimasing-masing department.
4. Mengkoordinir dan memonitoring tugas dan tanggung jawab supervisor sesuai dengan job description masing-masing dengan mengadakan briefing dan controling untuk kelancaran house keeping operasional.

16.Rooom Boy

Tugas dan tanggung jawabnya:

1. membersihkan kamar dan mempersiapkan kamar dengsn ulung
2. Melaporkn jika ada kerusakan pada sebuah kamar kepada supervisor room

17.Public Area

Tugas dan tanggung jawabnya:

1. Menagani semua kebersihan, kerapian, kelengkapan, kenyamanan, semua area umum yang berpengaruh terhadap ketertarikan tamu untuk memakai jasa dalam hotel.

18.Linen

Tugas dan tanggungjawabnya:

1. Menyediakan, merawat, memelihara, merapikan, mengawasi, dan menyimpan linen yang diperlukan
2. Mengatur pendistribusian linen
3. Mengatur atau membuat pengajuan penambahan pengadaan linen
4. Mengirimkan linen kotor ke laundry untuk dicuci dan mengambil linen bersih

19.Gardaner

Tugas dan tanggungjawabnya:

1. Memelihara keindahan taman dan kebun hotel
2. Menjaga kebersihan area taman
3. Memupuk dan menyiram kebun sesuai jadwal
4. Mengganti dan merawat bunga bunga yang ada di area loby hotel.

20.Pastry

Tugas dan tanggungjawabnya:

1. Merencanakan, mengatur, dan mengawasi pekerjaan didalam pastry
2. Bertanggung jawab terhadap bahan makanan dan biaya bahan makanan cost control
3. Mengawasi staff pastry dalam pekerjaanya akan penggunaan mesin mesin secara efesien dan fasilitas pastry lainnya.

21.Biil Boy

Tugas dan tanggungjawabnya :

1. Membuka hotel untuk tamu sekaligus sebagai orang pertama dari pihak hotel yang menyambut tamu hotel.
2. Mengantar tamu ke counter receptionist agar tamu bisa melakukan check in
3. Membantu membawakan barang tamu dengan menngunakan trolley sampai kekamar.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden.

Sebelum membahas tanggapan responden tentang pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. Berikut ini dideskripsikan tentang karakteristik yang terdiri dari tingkat Umu, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5.1.1. Tingkat Umur

Tingkat umur dapat menentukan tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dimana tingkat umur karyawan dapat mempengaruhi cepat lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dalam hidupnya. Karena umur selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif dan tidaknya seseorang. Bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Tingkat umur responden pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5.1

**Identitas Responden Berdasarkan Umur karyawan Hotel Grand Zuri
Pekanbaru**

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase
20-29 Tahun	20	51,29
30-39 Tahun	18	46,15
40-49 Tahun	1	2,56
≥ 50 Tahun	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data Olahan Hasil Peneltian

Dari tabel diatas dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 51,29% karyawan yang berumur 20-29 Tahun. Kemudian sebanyak 18 orang atau sebesar 46,15% karyawan yang berumur 30-39 Tahun. Selanjutnya sebanyak 1 Orang atau sebesar 2,56% karyawan yang berumur 40-49 Tahun.

Dengan demikian dilihat dari sumur karyawan yang bekerja pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru lebih didominasi dengan tingkat umur antara 20-29 Tahun yaitu sebanyak 20 responden. Hal ini terjadi karena perusahaan lebih berminat merekrut karyawan yang fresh graduate atau lulusan baru yang seringkali membawa ide ide kreatif dan inovatif yang belum tentu disadari oleh para pekerja senior.

5.1.2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu organisasi perusahaan. Dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi jumlah karyawan yang beridentitas laki-laki dan perempuan dapat diketahui jumlahnya. Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan yang bekerja pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 5.2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	36	92,30
Perempuan	3	7,70
Jumlah	39	100

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang merupakan karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 92,30% merupakan karyawan yang berjenis kelamin laki laki, dan sebanyak 3 orang atau sebesar 7,70% merupakan karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki laki pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru lebih mendominasi dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini terjadi karena adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh pihak

perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari jenis kelamin mengenai sistem kerja yang diterapkan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

5.1.4. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya, seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini logis sekali, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seseorang karyawan khususnya pada tingkat pendidikan yang tinggi dapat lebih optimal melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya:

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.3

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	-	-
SMP	-	-
SMA/SMK	32	82,05
Diploma (D1-D3)	4	10,25
S1	3	7,70
S2	-	-

S3	-	-
Jumlah	39	100

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkatatan pendidikan responden yang merupakan karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 82,05% merupakan tamatan SMA/SMK, dan sebanyak 4 orang atau sebesar 10,25% merupakan tamatan D3, selanjutnya sebanyak 3 orang atau sebesar 7,70% merupakan tamatan S1.

Dari data diatas dapat disimpulkan pendidikan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru didominasi dengan tamatan SMA/SMK yaitu sebanyak 32 orang hal itu dikarenakan perusahaan melihat dari pengalaman seseorang dalam bekerja.

5.1.4. Masa Kerja

Masa kerja berkaitan dengan lamanya seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. semakin lama masa kerja karyawan, maka karyawan tersebut semakin berpengalaman dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dimaklumi mengingat lamanya masa bekerja dapat memebentuk kepribadian yang matang. Bahkan masa kerja yang identik dalam pengalaman bekerja mampu mengantarkan karyawan pada pemahaman yang lebih baik terhadap tugas serta fungsi yang harus dilaksanakannya. Untuk lebih jelasnya mengenai masa kerja responden pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel:

Tabel 5.4

Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
$\geq 1-5$ Tahun	21	53,85
6-10 Tahun	17	43,59
11-15 Tahun	1	2,56
≥ 15 Tahun	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa masa kerja responden yang merupakan karyawan pada Hotel Grand Zuri Karyawan yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 53,85% responden yang berada pada masa kerja $\geq 1-5$ tahun, kemudian sebanyak 17 orang atau sebesar 43,59% responden yang berada pada masa kerja 6-10 tahun, selanjutnya sebanyak 1 orang atau sebesar 2,56% responden yang berada pada masa kerja $\geq 11-15$ tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri agar kinerja mereka menjadi lebih maksimal dalam bekerja. Namun juga terdapat karyawan yang masa kerjanya antara 6-10 tahun yang berjumlah 17 orang, karyawan karyawan ini telah berpengalaman dalam bekerja. Dengan demikian kinerja karyawan bila ditinjau dari lama bekerjanya sangat baik, tetapi hal ini perlu pembuktian lebih jauh lagi.

5.2. Uji Kualitas Data

Untuk mengukur kualitas data dalam penelitian ini dilakukan pengujian pada kualitas dan diperoleh hasil sebagai berikut:

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terdahulu dilakukan uji validitas. Pengujian validitas dilakukan pada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel Semangat Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Berikut adalah hasil dari pengujian penelitian yang dimasukkan kedalam uji validitas :

Tabel 5.5
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Semangat Kerja (X)	X.1	0,629	0,316	Valid
	X.2	0,471	0,316	Valid
	X.3	0,586	0,316	Valid
	X.4	0,479	0,316	Valid
	X.5	0,473	0,316	Valid
	X.6	0,491	0,316	Valid
	X.7	0,352	0,316	Valid
	X.8	0,321	0,316	Valid

	X.9	0,637	0,316	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,665	0,316	Valid
	Y.2	0,658	0,316	Valid
	Y.3	0,631	0,316	Valid
	Y.4	0,651	0,316	Valid
	Y.5	0,552	0,316	Valid
	Y.6	0,460	0,316	Valid

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai r-hitung yang kurang dari r-tabel menujukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur, dan apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid. Dapat dilihat dari hasil tabel menujukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas r-tabel yaitu 0,316 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Semangat Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Adapun nilai r-tabel didapatkan sebagai berikut :

$$df = (N-2)$$

$$df = (39-2)$$

$$df = (37)$$

$$df = 0,316$$

keterangan :

df = degree freedom / derajat bebas

N = banyaknya sampel

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel Semangat Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronchboach*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :h

Tabel 5.6

Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel Penelitian	Butir Pertanyaan	Alpha cronbach's	Critical value	Kesimpulan
Semangat Kerja (X)	9	0,622	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,636	0,600	Reliabel

Sumber: Data olahan 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa menunjukkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,600. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,600 sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Semangat Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

5.3. Analisis Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Semangat kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan karena apabila semangat kerja karyawan tinggi maka tujuan perusahaan akan dapat dicapai secara optimal. Tinggi rendahnya semangat kerja seseorang akan terlihat dari tingkah laku maupun sikap karyawan dalam bekerja. Semangat kerja seorang karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

Nitisemito (2002:130) menyatakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari semangat kerja karyawannya dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerjasama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan menurun.

Semangat kerja dalam penelitian ini dapat diterangkan pada dimensi dan indikator indikator dibawah ini:

5.3.1. Produktivitas Kerja

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau deperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja maka hal ini merupakan indikasi bahwa dalam perusahaan tersebut terjadi semangat kerja yang menurun.

Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru Produktivitas Kerja sangat diperlukan karena seorang karyawan harus bisa meningkatkan semangat kerjanya sehingga aktivitas pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebarluaskan, berikut dapat dilihat tanggapan responden mengenai dimensi produktivitas kerja dengan beberapa indikator partanya berikut ini:

5.3.1.1 Tidak Menunda Pekerjaan

Dalam melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan harus didasari dengan sungguh-sungguh agar hasil yang dicapai akan lebih maksimal. Maka oleh sebab itu, jika seorang karyawan mendapatkan pekerjaan yang diberikan oleh atasan maka haruslah pekerjaan tersebut diselesaikan tepat waktu gara-gara waktu yang tersedia tidak tebuang dan pekerjaan pun dapat terselesaikan. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan, jika karyawan tersebut memiliki kinerja yang lemah maka pekerjaan tersebut akan terasa sangat lama terselesaikan. Dan sebaliknya jika karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi maka pekerjaan yang

diberikan akan semakin mudah untuk dikerjakan dan dapat terselesaikan dengan baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai Tidak Menunda Pekerjaan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat dari hasil kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Mengenai Tidak Menunda Pekerjaan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Nilai Jawaban	Persentase
Sangat Setuju	19	95	48,7
Setuju	12	48	30,8
Cukup Setuju	8	24	20,5
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	39	167	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 19 responden atau sebesar 48,7% menyatakan sangat setuju. Dan sebanyak 12 responden atau sebesar 30,8% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 8 responden atau sebesar 20,5% yang menyatakan cukup setuju.

5.3.1.2. Mempercepat Pekerjaan

Menuntaskan suatu pekerjaan jauh lebih cepat dari biasanya bisa dilakukan jika karyawan tersebut berhenti untuk menunda nunda pekerjaan dan mulai untuk melakukan langkah yang lebih efektif agar tugas tugas dari perusahaan dapat selesai dengan sangat cepat. Meskipun ingin cepat selesai pekerjaan tersebut, karyawan tersebut dapat memastikan tugas yang berkualitas dan baik yang bertujuan untuk memaksimalkan hasil dari tugas yang dikerjakannya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai mempercepat pekerjaan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat dari hasil kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Mengenai Mempercepat Pekerjaan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Nilai Jawaban	Persentase
Sangat Setuju	26	130	66,7
Setuju	9	36	23,1
Cukup Setuju	4	12	10,3
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	39	178	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden atau sebesar 66,7%. Dan sebanyak 9 responden atau

sebesar 23,1% responden yang menyatakan setuju. Selanjutnya sebanyak 4 responden atau sebesar 10,3 % responden yang menyatakan cukup setuju.

5.3.2. Absensi

Tingkat absensi yang naik sebenarnya juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karena itu bila ada gejala gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian. Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi turunnya semangat kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perseorangan tetapi harus dilihat secara rata rata. Apabila tingkat absensi naik maka sebelum mengambil kesimpulan bahwa semangat kerja turun, kita harus meneliti terlebih dahulu apakah ada hal hal lain yang merupakan penyebab turunnya semangat kerja.

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebarluaskan berikut dapat dilihat tanggapan responden mengenai tingkat absensi dengan beberapa indikator pernyataan berikut ini:

5.3.2.1 Tingkat Absensi Yang Tinggi/Naik

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Kesuksesan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya saja tetapi juga dilihat oleh tingkat kedisiplinan mereka. Kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kehadiran mereka dalam melakukan suatu pekerjaan, karena tingkat kehadiran adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas perusahaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden menganai Tingkat absensi yang rendah pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat hasil kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Absensi Yang Tinggi/Naik Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Nilai Jawaban	Persentase
Sangat Setuju	16	80	41,0
Setuju	16	64	41,0
Cukup Setuju	7	21	17,9
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	39	165	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas didapatkan sebanyak 16 responden atau sebesar 41,0% responden yang menyatakan sangat setuju dan sebanyak 16 responden atau sebesar 41,0% responden yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 7 responden atau sebesar 17,9% responden yang menyatakan cukup setuju.

5.3.3 Labour Turn Over

Bila dalam perusahaan tersebut terjadi tingkat keluar masuknya karyawan naik daripada sebelumnya, maka sebetulnya hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan karena ketidak senangan mereka bekerja pada perusahaan

tersebut sehingga untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebarluaskan, berikut dapat dilihat tanggapan responden mengenai dimensi Labour Turn Over dengan beberapa indikator pertanyaan berikut ini:

5.3.3.1 Setia Terhadap Perusahaan

Dalam perkembangannya arti kata loyalitas sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memanfaatkan karyawan semaksimal mungkin tanpa memperhatikan kebutuhan karyawannya. Perusahaan melakukannya karena menyakini bahwa karena karyawan tidak memiliki posisi tawar yang seimbang dalam hal ini perusahaan menganggap hubungannya dengan karyawan tidak sebagai partner tetapi sebagai majikan dan karyawan yang memberi upah dan yang meminta upah..

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai Setia Terhadap Perusahaan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat dari hasil kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Setia Terhadap Perusahaan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Nilai Jawaban	Persentase
Sangat Setuju	24	120	61,5

Setuju	10	40	25,6
Cukup Setuju	5	15	12,8
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	39	175	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas didapatkan sebanyak 24 responden atau sebesar 61,5% responden yang menyatakan sangat setuju dan sebanyak 10 responden atau sebesar 25,6% responden yang menyatakan setuju. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 12,8% responden yang menyatakan cukup setuju.

5.3.3.2 Senang Bekerja Dalam Perusahaan

Dalam perusahaan kesejahteraan karyawan sangat menentukan kesuksesan dalam perusahaan. Bagaimana bisa sebuah perusahaan menjadi lebih besar saat tidak didukung oleh ketrampilan dan ketekunan karyawan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai senang bekerja dalam perusahaan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat hasil kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Senang Bekerja Dalam Perusahaan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Nilai Jawaban	Persentase
Sangat Setuju	23	115	59,0

Setuju	14	56	35,9
Cukup Setuju	2	6	5,1
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	39	177	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas tanggapan didapatkan sebanyak 23 responden atau sebesar 59,0% yang menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 14 responden atau sebesar 35,9% yang menyatakan setuju. Selanjut sebanyak 2 responden atau sebesar 5,1% responden yang menyatakan cukup setuju. Namun karena masih terdapat 3 responden atau sebesar 5,1% responden yang menjawab cukup setuju, hal ini dilatarbelakangi masih adanya karyawan yang merasa tidak senang bekerja dalam perusahaan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

5.3.4. Kurangnya Kegelisahan

Kegelisahan akan terjadi bilamana semangat kerja turun, sebagai seorang pemimpin harus dapat mengetahui adanya kegelisahan kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenagan dalam bekerja, keluh kesah serta hal hal yang lain. Hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja.

Kegelisahan pada tingkat tebatas dengan dibiarkan begitu saja mungkin akan berhenti dengan sendirinya tetapi pada tingkat tertentu membiarkan begitu saja bukanlah tidak yang bijaksana. Kegelisahan pada tingkat tertentu yang

dibiarkan begitu saja akan dapat merugikan perusahaan dengan segala akibatnya yang tidak diinginkan.

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebarluaskan, berikut dapat dilihat tanggapan responden mengenai dimensi kurangnya kegelisahan dengan beberapa indikator pertanyaan berikut ini:

5.3.4.1 Kepuasan Dalam Bekerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam perusahaan. Menurut T Hani Handoko (2000:193-194) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini dapat terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungannya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kepuasan dalam bekerja pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat dari hasil kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Dalam Bekerja Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Nilai Jawaban	Persentase
Sangat Setuju	21	105	53,8
Setuju	10	40	25,6

Cukup Setuju	8	24	20,5
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	39	169	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel didapatkan sebanyak 21 responden atau sebesar 53,8% responden yang menyatakan sangat setuju dan sebanyak 10 responden atau sebesar 25,6 responden yang menyatakan setuju. Selanjutnya sebanyak 8 responden atau sebesar 20,5% responden yang menyatakan cukup.

5.3.4.2 Kenyamanan Dalam Bekerja

Kenyamanan bekerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu keberhasilan individu dan juga perusahaan. Bisa dipastikan para individu yang berhasil dalam pekerjaannya pasti merasakan nyaman sehingga individu tersebut bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan atau bahkan melebihi ekspektasi pribadinya dan juga perusahaan. Nyaman adalah kondisi dimana seorang individu yang merasa dirinya dihargai, merasa aman, senang dan tidak ada beban pikirannya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kenyamanan dalam bekerja pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat dari hasil kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Mengenai Kenyamanan Dalam Bekerja Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Nilai Jawaban	Persentase
Sangat Setuju	19	95	46,7
Setuju	20	80	51,3
Cukup Setuju	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	39	175	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel didapatkan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 46,7% responden, dan sebanyak 20 responden atau sebesar 51,3 responden yang menyatakan setuju.

Hal ini dikarenakan setiap individu pasti ingin nyaman dalam melakukan segala sesuatu termasuk menjalankan pekerjaan dari perusahaan agar hasil yang didapatkan akan lebih maksimal jika bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan tenang.

5.3.4.3 Terjalin Hubungan Kerja Yang Harmonis

Dalam perusahaan yang sehat terdapat hubungan kerja yang harmonis didalamnya. Jika perusahaan tersebut memiliki tingkat turn over karyawannya yang tinggi tentunya dapat merugikan perusahaan. Karena perusahaan akan mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan baru. Tidak sampai disitu saja

perusahaan juga perlu mnegeluarkan biaya untuk melatih karayawan tersebut agar dapat meningkatkan kinerjanya adalam perusahaan..

Untuk mengetahu hasil tanggapan responden menganai Terjalin Hubungan Kerja Yang Harmonis pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat dari hasil kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Mengenai Terjalin Hubungan Kerja Yang Harmonis Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Nilai Jawaban	Persentase
Sangat Setuju	18	90	46,2
Setuju	17	68	43,6
Cukup Setuju	4	12	10,3
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	39	170	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 46,2% responden, dan sebanyak 17 responden atau sebesar 43,6% responden yang menyatakan setuju. Selanjutnya sebanyak 4 responden atau sebesar 10,3% reponden yang menyatakan cukup setuju.

5.3.4.4. Ketenangan Dalam Bekerja

Ketenangan batin dalam bekerja merupakan keadaan yang sangat diperlukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Tanpa ada ketenangan batin yang tinggi karyawan tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Bekerja dengan suasana batin yang tenang akan memberikan hasil yang lebih maksimal atau dengan kata lain ketenangan yang maksimal akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketenangan dalam bekerja pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat dari hasil kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Mengenai Ketenangan Dalam Bekerja Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Nilai Jawaban	Persentase
Sangat Setuju	21	105	53,8
Setuju	12	48	30,8
Cukup Setuju	6	18	15,4
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	39	171	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas didapatkan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 53,8% responden dan sebanyak 12 responden atau sebesar 30,8% responden yang menyatakan setuju. Selanjutnya sebanyak 6 responden atau sebesar 15,4% responden yang menyatakan cukup setuju.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai variabel semangat kerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.16

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Semangat Kerja Karyawan
Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru**

No	Indikator Pertanyaan	Skor Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Tidak menunda pekerjaan	19	12	8	-	-	
	Bobot Nilai	95	48	24	-	-	167
2	Mempercepat pekerjaan	26	9	4	-	-	
	Bobot Nilai	130	36	12	-	-	178
3	Tingkat absensi yang tinggi	16	16	7	-	-	
	Bobot Nilai	80	64	21	-	-	165
4	Setia terhadap perusahaan	24	10	5	-	-	

	Bobot Nilai	120	40	15	-	-	175
5	Senang bekerja dalam perusahaan	23	14	2	-	-	
	Bobot Nilai	115	56	6	-	-	177
6	Kepuasan dalam bekerja	21	10	8	-	-	
	Bobot Nilai	105	40	24	-	-	169
7	Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja	19	20	-	-	-	
	Bobot Nilai	95	80	-	-	-	175
8	Terjalin hubungan kerja yang harmonis	18	17	4	-	-	
	Bobot Nilai	90	68	12	-	-	170
9	Ketenagan dalam bekerja	21	12	6	-	-	
	Bobot Nilai	105	48	18	-	-	171
	Total						1547

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru hasil skor yang diperoleh adalah sebesar 1547.

Diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel semangat kerja pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru sebagai berikut:

Skor Tertinggi = Item x Nilai Tertinggi x Jumlah Responden

$$= 9 \times 5 \times 39 = 1755$$

Skor Terendah = Item x Nilai Terendah x Jumlah Responden

$$= 9 \times 1 \times 39 = 351$$

Rata Rata = Skor Tertinggi – Skor Terendah

$$= \frac{1755 - 351}{5} = 280,8$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel semangat kerja karyawan pada

Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 1474,2 - 1755

Setuju = 1193,4 - 1474,2

Cukup Setuju = 912,6 - 1193,4

Tidak Setuju = 631,8 - 912,6

Sangat Tidak Setuju = 351 - 631,8

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 5.17 maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru kriteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 1547 berada diantara 1474,2 – 1755.

5.4 Analisis Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Kinerja karyawan merupakan suatu keahlian yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada para karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam bekerja yang menjadi tanggungjawabnya dalam suatu organisasi.

Wibowo (2016:3) menyatakan kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja dalam perusahaan tersebut dalam mengolah sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan yang memiliki kinerja yang baik, mempunyai efektivitas mengenai sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu. Organisasinya untuk itu setiap karyawan yang ada pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru harus terus meningkatkan kinerjanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat diterangkan pada dimensi dan indikator indikator dibawah ini:

5.4.1 Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam bekerja menggunakan waktu tertentu dan kecepatan dalam

menyelesikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja merupakan banyaknya tugas pekerjaannya dapat dikerjakan. Penggunaan waktu merupakan banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru kuantitas kerja sangat diperlukan karena seorang karyawan harus bisa meningkatkan kinerja kerajanya sehingga aktivitas pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebarluaskan, berikut dapat dilihat tanggapan responden mengenai dimensi kuantitas kerja dengan beberapa indikator pertanyaan berikut ini:

5.4.1.1 Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Seorang karyawan yang mampu bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab pekerjaan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat dari hasil kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Nilai Jawaban	Persentase
Sangat Setuju	25	125	64,1

Setuju	9	36	23,1
Cukup Setuju	5	15	12,8
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	39	176	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 25 responden atau sebesar 64,1% menyatakan sangat setuju mengenai tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. Kemudian sebanyak 9 responden atau sebesar 23,1% menyatakan setuju. Dan sebanyak 5 responden atau sebesar 12,8% menyatakan cukup setuju. Hal ini dikarenakan belum sepenuhnya karyawan memiliki tingkat tanggung jawab dalam bekerja sehingga dapat mengurangi kinerja karayawan.

Berdasarkan tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa banyaknya hasil tanggapan responden sangat setuju dan dinilai baik mengenai tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan kepadanya dan dapat meningkatkan kinerja.

5.4.1.2 Ketaatan

Ketaatan dalam bekerja adalah suatu sifat seorang karyawan yang mampu memenuhi aturan aturan dalam sebuah perusahaan atau suatu organisasi. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan organisasi. Ketaatan dalam peraturan

sepatutnya dipandang suatu bentuk yang harus diterapkan dalam diri karyawan untuk melaksanakan aturan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ketaatan karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat dari hasil jawaban responden dibawah ini:

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Nilai Jawaban	Persentase
Sangat Setuju	22	110	56,4
Setuju	13	52	33,3
Cukup Setuju	4	12	10,3
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	39	174	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 22 responden atau sebesar 36,4% sangat setuju mengenai ketaatan karyawan terhadap peraturan peraturan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. Kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 33,3% menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden atau sebesar 10,3% menyatakan cukup setuju. Hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang tidak

setuju pada peraturan peraturan yang telah ditetapkan karyawan tersebut melanggar peraturan yang telah disepakati bersama perusahaan.

Dari tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa ketiaatan karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dalam kategori setuju. Karena karyawan memiliki kemampuan yang sudah terlihat dengan ketelitian dan kejujurannya dan mampu mempertanggung jawabkan hasil kerjanya. Berarti hanya ada sebagian karyawan yang tidak mematuhi peraturan peraturan tersebut.

5.4.1.3 Kerjasama

Kerjasama ditempat kerja membantu untuk saling berinteraksi antara individu dengan individu yang lain sehingga lebih terbuka anatara para karyawan. Membangun kerjasama yang baik memebrikan kontribusi terhadap motivasi karyawan dan membangun kepercayaan diantara karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Untuk mengetahu tanggapan responden mengenai kerjasama karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.19

Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Nilai Jawaban	Persentase
Sangat Setuju	23	115	59,0
Setuju	16	64	41,0

Cukup Setuju	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	39	179	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 23 responden atau sebesar 59,0% yang menyatakan sangat setuju dan 16 responden atau sebesar 41,0% yang menyatakan setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan ingin bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama yang terjalin dengan karyawan lainnya dalam kategori sangat setuju dimana karyawan dapat bekerjasama dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan bisa menciptakan suatu inovasi baru dalam bekerja sehingga dapat saling memotivasi untuk membantu mencapai tujuan tertentu.

5.4.2 Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sesuatu dalam segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan sebuah mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan. Keseluruhan karakteristik karyawan yang meliputi ketelitian dalam bekerja, pengetahuan dan ketrampilan dalam bekerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, keteguhan dalam bekerja dan tingkat kemampuan dalam bekerja.

5.4.2.1 Kecekatan Dalam Bidang Tugas

Kecekatan adalah suatu kemampuan fisik, taktis dan teknis perseorangan dari kesatuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kecekatan karyawan dibidang tugas yang diberikan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai suatu kinerja perusahaan. Karyawan yang cekatan dalam menjalankan tugasnya sangat dinilai baik oleh pihak perusahaan, dengan suatu prestasi yang telah dicapai oleh salah satu karyawan maka akan memberikan nilai positif pada karyawan lainnya sehingga dapat meningkatkan suatu kinerja yang baik bagi perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kecekatan karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Mengenai Kecekatan Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Nilai Jawaban	Persentase
Sangat Setuju	22	110	56,4
Setuju	10	40	25,6
Cukup Setuju	7	21	17,9
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	39	171	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 22 responden yang menyatakan sangat setuju atau sebesar 56,4% dan sebanyak 10 responden atau sebesar 25,6% yang menyatakan setuju. Selanjutnya sebanyak 7 responden atau sebesar 17,9% yang menyatakan cukup setuju mengenai kecekatan karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kecekatan karyawan dalam bidang pekerjaannya dalam kategori sangat setuju dan dapat dinilai baik oleh perusahaan. Banyaknya karyawan yang menguasai atau memiliki kemampuan dalam bidangnya masing masing sehingga karyawan tersebut suatu kecekatan yang baik dalam bidang pekerjaannya. Dengan adanya karyawan yang cekatan dapat tercapainya tujuan perusahaan.

5.4.2.2 Ketrampilan Dalam Melaksanakan Tugas

Ketrampilan dalam melaksanakan tugas merupakan suatu proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru seorang karyawan harus bisa meningkatkan ketrampilannya dalam bekerja, sehingga pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak sia sia yang dapat diaplikasikan dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kecekatan karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.21

**Tanggapan Responden Mengenai Ketrampilan Dalam Melaksanakan Tugas
Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Nilai Jawaban	Persentase
Sangat Setuju	20	100	51,3
Setuju	12	48	30,8
Cukup Setuju	7	21	17,9
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	39	169	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 20 responden atau sebesar 51,3% yang menyatakan sangat setuju dan sebanyak 12 responden atau sebesar 30,8% yang menyatakan setuju. Dan selanjutnya sebanyak 7 responden atau sebesar 17,9% yang menyatakan cukup setuju.hal ini karena masih ada karyawan yang tidak memiliki ketrampilan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan memiliki ketrampilan dalam menjalankan tugas yang diberikan dalam kategori sangat setuju. Dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka dapat meningkatkan ketrampilan karyawan dalam bekerja. Hal ini juga terlihat dengan adanya karyawan yang masih memiliki kamauan dalam meningkatkan ketrampilan dalam bekerja.

5.4.2.3 Penyelesaian Tugas Secara Efektif Dan Efesien

Efektif adalah perbandingan antara input dan output dalam berbagai kaktivitas kegiatan sampai dengan pencapaian tujuan. Dari beberapa banyaknya kuantitas dan kualitas hasil kerja. Sedangkan efesien merupakan kemampuan untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil yang baik atau kaktivitas untuk memperkecil suatu kerugian tau pemborosan sumber daya dalam melaksanakan sesuatu. Penyelesaian tugas secara efektif dan efesien adalah suatu hal yang begitu penting dilaksanakan oleh para karyawan agar pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan harapan perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kecekatan karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Tugas Secara Efektif Dan Efesien Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Nilai Jawaban	Persentase
Sangat Setuju	17	85	43,6
Setuju	16	64	41,0
Cukup Setuju	6	18	15,4
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	39	167	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 17 responden atau sebesar 43,6% yang menyatakan sangat setuju dan sebanyak 16 responden atau sebesar 41,0% yang menyatakan setuju. Selanjutnya sebanyak 6 responden atau sebesar 15,4% yang menyatakan cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa kemampuan dan ketrampilan karyawan tidaklah cukup efektif dan efisien untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Suatu usaha efektif dan efisiennya suatu pekerjaan ditunjang dengan danya kemauan seorang karyawan dalam mengikuti suatu pelatihan sehingga akan dapat terampil dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.23

Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

No	Indikator Pertanyaan	Skor Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	25	9	5	-	-	
	Bobot Nilai	125	36	15	-	-	176

2	Ketaatan	22	13	4	-	-	
	Bobot Nilai	110	52	12	-	-	174
3	Kerja sama	23	16	-	-	-	
	Bobot Nilai	115	64	-	-	-	179
4	Kecekatan dibidang tugas	22	10	7	-	-	
	Bobot Nilai	110	40	21	-	-	171
5	Ketrampilan dalam melaksanakan tugas	20	12	7	-	-	
	Bobot Nilai	100	48	21	-	-	169
6	Penyelesaian tugas secara efektif dan efesien	17	16	6	-	-	
	Bobot Nilai	85	64	18	-	-	167
	Total						1036

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karayawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru hasil skor yang diperoleh adalah sebesar 1036.

Diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$= 6 \times 5 \times 39 = 1170$$

Skor Terendah = Item x Nilai Terendah x Jumlah Responden

$$= 6 \times 1 \times 39 = 234$$

Rata Rata = Skor Tertinggi – Skor Terendah

$$\frac{1170 - 234}{5} = 187,2$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel semangat kerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 982,8 - 1170

Setuju = 795,6 – 982,8

Cukup Setuju = 608,4 – 795,6

Tidak Setuju = 421,2 – 608,4

Sangat Tidak Setuju = 234 – 421,2

Berdasarkan data pada tabel tersebut, jumlah skor total untuk variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru adalah sebesar 1036. Pada skala penelitian jumlah tersebut berada pada rentang antara 982,8 - 1170, yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas responden mengatakan bahwa kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat meningkat yaitu dengan adanya semangat kerja yang diberikan kepada setiap karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk bisa menjadi lebih baik lagi.

Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru tergolong sangat baik. Karena perusahaan tersebut telah memberikan semangat kerja kepada karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan dapat tercapainya sebuah tujuan perusahaan.

5.5 Analisis Regresi Linear Sederhana (Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Analisis uji yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Semangat Kerja (X). Apakah variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Serta untuk memprediksi nilai variabel bebas apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun analisis linear sederhana pada kali ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Semangat Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil dari analisis regresi linear sederhana yang didapatkan melalui pengolahan data SPSS Versi 22.

Tabel 5.24

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,202	2,884		,070	,945

	SEMANGAT KERJA (X)	,665	,072	,833	9,169	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)						

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil SPSS Versi 22 diatas didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ini :

$$Y = 0,202 + 0,665 (X) + \epsilon$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,202 artinya bahwa jika tidak ada Semangat Kerja (X) maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,202.
2. Koefisien regresi Variabel Semangat Kerja (X) sebesar 0,665 artinya nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Semangat Kerja (X), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,665 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Semangat Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Dapat dilihat juga bahwa nilai t-hitung Semangat Kerja (X) sebesar 9,169 artinya lebih besar dari $> t\text{-tabel } 2,026$. Dengan nilai signifikansi Semangat Kerja (X) sebesar 0,000 lebih kecil dari $< \text{probabilitas } 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Signifikan Semangat Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)”.

5.5.1 Analisis Koefesien Korelasi (R) Dan Determinasi (R^2) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan variabel independen Semangat Kerja (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Semakin besar nilai R maka semakin kuat hubungan variabel dependen. Dimana hasil pengujian dari uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.25

Hasil Analisis Koefesien Korelasi (R)

Correlations			
		SEMANGAT KERJA (X)	KINERJA KARYAWAN (Y)
SEMANGAT KERJA (X)	Pearson Correlation	1	,833 **
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	39	39
KINERJA KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	,833 **	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	39	39

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

Sumber: Data Olahan 2020

Jika nilai signifikansi dibawah atau lebih kecil dari 0,005 dan nilai R lebih besar > r-tabel maka dapat diartikan berkorelasi, begitu juga sebaliknya.

1. Pada tabel nilai signifikansi Semangat Kerja (X) $0,000 < 0,005$, maka berkorelasi.

2. Nilai signifikansi Kinerja Karyawan (Y) $0,000 < 0,005$, maka berkorelasi
3. Sedangkan pada tabel Uji Korelasi Nilai Pearson correlation Semangat Kerja (X) 0,833 artinya korelasi yang terjadi sempurnaj
4. Nilai Uji Korelasi Nilai Pearson correlation Kinerja Karyawan (Y) 0,833 artinya korelasi yang terjadi sempurna.
5. Pedoman derajat hubungan
6. Nilai Pearson Correlation 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi
7. Nilai Pearson Correlation 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah
8. Nilai Pearson Correlation 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang
9. Nilai Pearson Correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat
10. Nilai Pearson Correlation 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna

Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu Semangat Kerja (X) dalam menggambarkan variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.26

Hasil Analisis Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	,694	,686	1,40672
a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA (X)				

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil lampiran hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui *R Square* sebesar 0,694 atau 69,4% pada variabel independen yaitu Semangat Kerja (X) mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Sisanya 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5.5.2 Uji t (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen yakni Semangat Kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 2,026. Berikut ini adalah hasil perhitungan t-hitung dari program SPSS Versi 22 :

Tabel 5.27
Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,202	2,884		,070	,945
	SEMANGAT KERJA (X)	,665	,072	,833	9,169	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat variabel Semangat Kerja (X), t-hitung adalah sebesar $9,169 > t\text{-tabel } 2,026$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ maka Hipotesis pertama (H_1) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

Adapun nilai T-tabel didapatkan dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}T\text{-tabel} &= t(\alpha / 2 ; n - k - 1) \\&= t(0,05 / 2 ; 39 - 1 - 1) \\&= t(0,025 ; 37) \\&= t 2,026\end{aligned}$$

Keterangan: $n = \text{jumlah sampel}$

$k = \text{jumlah variabel bebas (X)}$

$\alpha = 0,05$

1. Apabila $T_{\text{hitung}} > T^{\text{tabel}}$, maka variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.
2. Apabila $T_{\text{hitung}} < T^{\text{tabel}}$, maka variabel bebas dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan analisis data dan pengambilan data menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan program SPSS 22, terlebih dahulu penelitian di uji coba menggunakan uji Validitas dan reabilitas dengan responden sebanyak 39 orang dan ini dilakukan di Hotel Grand Zuri Pekanbaru dengan hasil Valid dan reabil yaitu 9 pertanyaan untuk variabel semangat kerja (X), dan 6 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Dari hasil deskriptif ini dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan sudah sangat terpenuhi sehingga nilai rata rata semangat kerja sangat baik. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (Uji t) terhadap variabel Semangat Kerja (X), yang menunjukkan nilai t-hitung adalah sebesar $9,169 > t$ -tabel 2,026 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ maka Hipotesis pertama (H_1) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2) maka diketahui *R Square* sebesar 0,694 atau 69,4% pada variabel independen yaitu Semangat Kerja (X) mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Sisanya 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya semangat kerja dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Dengan demikian semangat kerja menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan.

BAB VI

PENUTUP

6.1.Kesimpulan

Dalam bab ini disajikan beberapa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian dari bab bab sebelumnya. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian, semangat kerja pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru berada pada kategori sangat baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa semangat kerja memberi dukungan dalam upaya untuk mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa materi semangat kerja yang diberikan Hotel Grand Zuri Pekanbaru sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik yang dapat memaksimalkan kinerja para karyawan.
3. Semangat kerja keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

2.Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dijelaskan, maka ada beberapa saran yang perlu diberikan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini:

1. Dari hasil rekapitulasi variabel semangat kerja pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru sudah tergolong baik. Namun pada semangat kerja ini masih ada nilai

skor terendah pada jawaban responden seperti Tingkat absensi yang tinggi/Naik.

Oleh sebab itu perusahaan harus lebih meningkatkan lagi semangat kerja yang masih dalam skor terendah. Sehingga dengan meningkatkan semangat dalam skor terendah maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian visi dan misi perusahaan

2. Dari hasil rekapitulasi variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru sudah tergolong baik. Namun pada kinerja karyawan ini masih ada nilai skor terendah pada jawaban responden seperti penyelesaian tugas secara efektif dan efesien. Oleh sebab itu perusahaan harus lebih meningkatkan lagi semangat kerja yang masih dalam skor terendah. Agar kinerja karyawan tidak memurun perusahaan haru mempertegas lagi kinerja yang masih belum maksimal sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2002. *Penyusunan skala psikologi*. Jakarta: Pusgafin
- Bedjo, Siswanto. 2000. *Manajamen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Griffin, Ricky. 2004. *Manajamen*. Edisi Ketujuh. Jakarta. Erlangga. .
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrastuti Sri, 2017. *Manajamen Sumber Daya Manusia Stratejik*, Pekanbaru: UR Press.
- Mangkunegara, P. Anwar. A.A. 2000. *Manajamen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Roosdakarya.
- Mangkunegara, P. Anwar A.A. 2001. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Roosdakarya.
- Moehleriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mondy Wayne R, 2008. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, 2002. *Manajamen Personalia*. Cetakan Kesembilan. Edisi Keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nitisemito, Alex S, 1982. *Manajamen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, 2013. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Anisyam.
- Robbins Stephen P, Timothy A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian Sondang P. 2001. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siagian, Sondang P, 2002. *Kiat Mneingkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. 2003. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Hendry, 2001. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYPKN.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi Dan Perluasan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, 2016. *Manajamen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada..
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Westra Pariata. 1998. *Manajamen Personalia*. Yogyakarta: Liberti
- Zainuddin M. 2001. *Metodolodi penelitian*. Panduan Mahasiswa Program Pascasarjana. Surabaya: Unair