

PENGARUH IKLIM KERJA DAN SUPERVISI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PANGERAN BEACH HOTEL PADANG

Musparni

Akademi Pariwisata Bunda
musparnimurab@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed at finding out the effect of the working climate and supervision of the leadership on the work motivation of the employees at Pangeran Beach Hotel Padang. The research hypothesis was that work climate and leadership supervision had a significant effect on the work motivation of the employees of Pangeran Beach Hotel Padang. The total population was 110 employees of Pangeran Beach Hotel Padang. The sampling technique used was the Cluster Stratified Random Sampling method. The samples were 73 employees. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale which had been tested for its validity and reliability. As collected, the data were analyzed by Path Analysis using the SPSS (Statistical Package for Social Science) program. The findings proved that there is an influence of work climate, and supervision of leaders on the work affected the employees' motivation at Beach Hotel Padang. To increase the work motivation of Pangeran Beach Hotel Padang employees, employees should respond to their duties properly and also increase their sense of responsibility at work. Supervisors/leaders should increase the application of rewards and punishments. To improve the work climate, it should be encouraged to be more flexible at work, increase sympathy, provide support, and increase the courage of employees to do risky work. As employees' motivation has already increased, they will be more diligent and serious at work.

Keywords: *Leadership, Employed, Work Motivation, Work climate in Pangeran BeachHotelPadang*

A. PENDAHULUAN

Hotel merupakan salah satu akomodasi yang menyediakan sebagian atau seluruh bangunannya dan fasilitas makan dan minum serta fasilitas lainnya diperuntukkan untuk umum serta dikelola secara komersial (parpostel: 1987). Namun tidak terlepas juga dari apa yang telah dicapai dari dunia perhotelan bahwa pariwisata sangat membutuhkan sarana dan prasarana untuk mendapatkan beberapa hal penunjang agar pariwisata dapat lebih maju perkembangannya, dimana sarana tersebut dapat dilihat saat sekarang ini sangat pesat perkembangannya. Salah satunya adalah Pangeran Beach Hotel Padang.

Pangeran Beach Hotel Padang merupakan salah satu hotel berbintang yang ada di kota Padang, dimana hotel ini juga terdiri dari beberapa departemen atau bagian diantaranya adalah 1) Bagian Tata Graha , bagian ini juga terdiri dari beberapa section seperti section Kamar Tamu (Guest Room), Section Public Area, Section Laundry, 2) Bagian Makanan dan Minuman (Food And Beverage) juga terdiri dari beberapa section diantaranya adalah section: Produk (Pengolahan makanan dan minuman) serta Service (Restaurant, Coffee Shop, lounge,dan Bar). Pembagian atau bagian-bagian yang ada tersebut sangat berpengaruh terhadap kemajuan hotel dan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi.

Seorang karyawan juga dituntut memiliki dedikasi dan motivasi yang kuat terhadap pelaksanaan tugasnya, tanpa ini seseorang sulit untuk memainkan peran dan fungsinya sebagai pegawai atau karyawan hotel yang akan memberikan pelayanan kepada setiap tamu yang datang.

Agar karyawan berhasil dalam pelaksanaan tugasnya, karyawan tersebut harus memiliki motivasi kerja yang baik. Karena dengan adanya motivasi kerja akan menunjukkan tingkat kepedulian, keseriusan dan tanggung jawab terhadap tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik diduga akan memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerjanya dan pencapaian tujuan organisasi. Tanpa peningkatan produktivitas, seorang karyawan akan mengalami kesulitan dalam bekerja dan memberikan dukungan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan (Siagian P.S : 2004).

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, motivasi karyawan pada Pangeran Beach Hotel belum sesuai dengan yang diharapkan, seperti adanya beberapa karyawan yang lalai terhadap tugasnya, sering meninggalkan area kerja, kerja asal selesai, penyampaian laporan tidak tepat waktu, apabila ada tambahan waktu kerja karyawan kurang senang. Hal ini diketahui ketika penulis melakukan survey awal terhadap 15 orang karyawan Pangeran Beach Hotel Padang pada September 2010.

Seterusnya, penyebab rendahnya komitmen karyawan pada Pangeran Beach Hotel adalah belum optimalnya motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja sangat penting bagi seorang karyawan, karena motivasi menurut Koonts (1998 :115) merupakan suatu keadaan di dalam diri seseorang (Inner State) yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan yang menggairahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan. Dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan maka karyawan tersebut akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimiliki dan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan dalam bekerja akan dapat meningkatkan produktivitas, sebaliknya motivasi kerja yang rendah atau belum optimal cenderung menyebabkan karyawan belum mampu memberikan pelayanan yang baik seperti yang diharapkan. Berdasarkan pengamatan penulis sewaktu melaksanakan survey awal terhadap 15 orang karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang bagian Tata Graha dan Makan/minum menunjukkan fenomena belum optimalnya motivasi kerja.

Tabel 1.
Fenomena Motivasi Kerja di Pangeran Beach Hotel Padang

No	Fenomena	Jawaban Setuju(%)	
1	Karyawan kurang aktif / bekerja harus menunggu perintah dari atasan	4 Orang	26.66
2	Karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	4 Orang	26.66
3	Karyawan tidak maksimal dalam memanfaatkan waktu	7 Orang	46.66
4	Karyawan kurang bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya menantang	3 Orang	20%
5	Penyelesaian laporan tidak tepat waktu	4 Orang	26.66

Sumber : Data Primer, Hasil sebaran kuesioner survey awal September 2010

Dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa ada sebanyak 26.66% karyawan Pangeran Beach Hotel yang kurang aktif dalam bekerja. Artinya karyawan hanya aktif bekerja apabila ada pimpinan. Hal ini menunjukkan rendahnya inisiatif karyawan dalam bekerja, kemudian masih ada karyawan yang kurang teliti dalam bekerja yaitu sebanyak 26.66%, karyawan tidak maksimal dalam memanfaatkan waktu sebesar 46.66%, seterusnya ada sebanyak 20% karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja dan ada sebanyak 26.66% karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan laporan.

Melihat indikasi yang ada saat ini perusahaan atau hotel dapat dikatakan karyawan belum memiliki motivasi kerja yang baik, tidak menunjukkan semangat, tidak punya keinginan mempelajari hal-hal baru berkaitan dengan pekerjaannya, suka menunda-nunda pekerjaan yang diselesaikan dan membuang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas. Dampak nya karyawan bekerja tidak produktif dan cenderung harus dilakukan pengawasan yang ketat selama jam kerja berlangsung karena jika mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugasnya maka karyawan yang belum memiliki motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada tamu hotel. Selanjutnya adalah faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan adalah pada table 2

Tabel 2.
Fenomena yang berkaitan dengan Iklim kerja
di PANGERAN BEACH Hotel Padang

No	Fenomena	Jawaban Setuju (%)	
1	Kurangnya dukungan pimpinan terhadap bawahan	5 Orang	33.33
2	Kurangnya fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan	7 orang	46.66
3	Rendahnya sikap saling menghargai antar sesama karyawan	6 orang	40.00
4	Karyawan kurang berani mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan	4 Orang	26.66

Sumber Data: Data Primer, Hasil sebaran kuesioner survei awal September 2010

Dari Tabel 2, dapat kita lihat bahwa karyawan yang setuju bahwa pimpinan kurang memberikan dukungan terhadap karyawan dalam bekerja sebesar 33.33%, Karyawan PANGERAN BEACH Hotel yang menyatakan kurang fleksibel dalam bekerja sebesar 46.66%, kemudian karyawan yang menyatakan bahwa sikap saling menghargai pada Pangeran Beach Hotel sebesar 40%, dan ada 26.66 % karyawan pada Pangeran Beach Hotel Padang yang menyatakan setuju bahwa karyawan kurang berani mengambil resiko dalam bekerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Pangeran Beach Hotel Padang diduga dipengaruhi oleh faktor supervisi / pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan hotel, pengawasan dilakukan langsung dibawah pengawasan seorang supervisor yang berada di setiap bagian dan seksi. Karena seorang supervisor bertanggung jawab langsung terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh petugas atau karyawan hotel dan juga hasil kerja tersebut akan membawa dampak langsung dirasakan oleh konsumen atau tamu hotel baik yang menginap atau tamu yang bukan menginap di hotel tersebut. Untuk lebih jelasnya bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Pangeran Beach Hotel Padang diduga dipengaruhi oleh faktor Supervisi Pimpinan (Pengawasan). Pengawasan seorang pimpinan tersebut sangat penting karena hotel area kerjanya terdapat di beberapa lantai ada kemungkinan cara kerja karyawan tersebut akan tidak maksimal di dalam mempersiapkan pelayanan kepada tamu hotel baik kamar tidur, pelayanan laundry , maupun pelayanan makan dan minum serta area lainnya. Fenomena-fenomena yang dapat dilihat mengenai supervisi pimpinan tersebut yaitu:

Tabel 3.
Kegiatan Supervisi Pimpinan di Pangeran Beach Hotel Padang

No	Kegiatan	Jawaban Setuju(%)	
1.	Supervisor yang ada pada setiap section tidak memeriksa hasil kerja bawahannya setiap hari	3 Orang	20%
2.	Supervisor tidak maksimal dalam memberikan bimbingan dan pengarahan	5 Orang	33.33%
3.	Supervisor tidak tegas dalam memberikan sanksi dan perbaikan	4 Orang	26.66

Sumber: Sumber Data: Data Primer, Hasil sebaran kuesioner survei awal September 2010

Dari Tabel 3. dapat dilihat bahwa karyawan yang setuju bahwa pimpinan tidak memeriksa hasil kerja karyawan setiap hari sebesar 20%, pimpinan tidak maksimal dalam memberikan bimbingan dan pengarahan sebesar 33.33% dan ada 26.66% karyawan Pangeran Beach harus dilakukan pengawasan yang ketat selama jam kerja berlangsung karena jika mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugasnya maka karyawan yang belum memiliki motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada tamu hotel.

B. METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini mencakup masalah pengaruh iklim Kerja, Supervisi Pimpinan terhadap motivasi Kerja karyawan Pangeran Beach Hotel Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PANGERAN BEACH hotel Padang dan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif Sedangkan Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diamati atau diobservasi yang akan digunakan sebagai penduga. Metode sampling yang digunakan adalah “Cluster *Proportional stratified Random Sampling*”. Jumlah populasi 110 orang.

Untuk pendidikan proporsinya adalah

$$< S1 (p1) = 92/110 = 0,84$$

$$\geq S1 (q1) = 18/110 = 0,16$$

Menentukan besaran sampel

Menentukan besaran sampel dengan rumus Cochran sebagai berikut :

$$n_0 = \frac{t^2 x p x q}{d^2}$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$

Keterangan

t = besarnya z sesuai dengan taraf signifikansi = 0,05 yakni z = 1,96

p = besarnya populasi klasifikasi

q = 1 - p

d = besarnya kekeliruan sampel yang diperkirakan

N = sampel

n_0 = jumlah sampel yang dikoreksi

n = besarnya sampel

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

Tabel 4.
Hasil Perhitungan Sampel

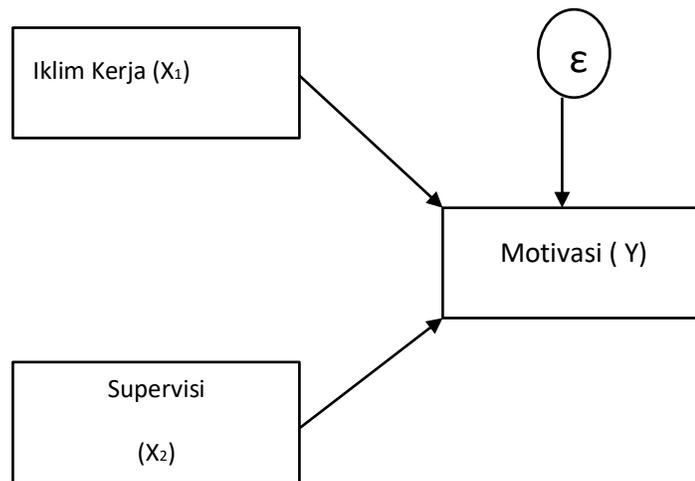
No.	Klasifikasi	P	Q	no	N
1.	Tingkat Pendidikan	0,84	0,16	207	73*

Jadi sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang. Sedangkan instrumen yang digunakan adalah dengan skala likert. Persentase sampel terhadap populasi yaitu $73/110 \times 100 \% = 66.36 \%$. Angka ini akan digunakan sebagai dasar penentuan sampel.

Untuk mengetahui hubungan dan kontribusi variabel penyebab terhadap motivasi Kerja (variabel akibat) setiap karyawan Pangeran' Beach Hotel Khusus pada bagian Tata Graha dan *Food & Beverage* Padang, maka sebagai alat analisis digunakan metode jalur (*Path Analysis*).

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path analysis*) sejalan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan secara langsung , dengan diagram jalur sebagai berikut :

Gambar 1.
Diagram Jalur



PX1y
PX2y

Diagram jalur diatas menunjukkan struktur hubungan terhadap motivasi kerja.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Hotel Pangeran Beach Padang.

Iklm Kerja (X1)

Hasil analisis deskriptif tentang variabel iklim kerja pada Pangeran Beach Hotel Padang adalah sebagai berikut :

Tabel 5.
Distribusi Frekuensi Iklim Kerja
di Pangeran Beach Hotel Padang

Indikator	No Item	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR	Kriteria
		SL		SR		KK		JR		TP				
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
Fleksibilitas	29	25	34.25	30	41.10	14	19.18	4	5.48	-	-	4.04	80.82	
	30	33	45.21	19	26.03	17	23.29	4	5.48	-	-	4.11	82.19	
	31	17	23.29	16	21.92	23	31.51	17	23.29	-	-	3.45	69.04	
Jumlah		75	102.74	65	89.04	54	73.97	25	34.25	-	-	11.60	232.05	
Rata-rata		25.00	34.25	16.7	29.68	18.00	24.66	8.33	11.42	-	-	3.87	77.35	Cukup
Jujur dan Menghargai	32	11	15.07	34	46.58	23	31.51	5	6.85	-	-	3.70	73.97	
	33	13	17.81	29	39.73	29	39.73	2	2.74	-	-	3.73	74.52	
	34	28	38.36	34	46.58	10	13.70	1	1.37	-	-	4.23	84.66	
	35	38	52.05	33	31.51	11	15.07	1	1.37	-	-	4.34	86.85	
Jumlah		90.	123.2	1	164.	73.	100.	9.	12.3	-	-	15.9	319.	

		00	9	20.0	38	00	0	00	3			9	73	
Rata-rata		22.50	30.82	30.000	41.10	18.25	25.00	2.25	3.08	-	-	4.00	80.00	Baik
Simpatik dan Member Dukungan	36	22	30.14	35	47.95	14	19.18	2	2.74	-	-	4.05	81.10	
	37	18	24.66	29	39.73	19	26.03	7	9.59	-	-	3.79	75.89	
	38	22	30.14	25	34.25	18	24.66	7	9.59	1	1.37	3.82	76.44	
	39	23	31.51	22	30.14	20	27.40	8	10.96	-	-	3.82	76.44	
	40	26	35.62	18	24.66	27	36.99	2	2.74	-	-	3.93	78.63	
Jumlah		111.0	152.05	129.00	176.71	98.00	134.25	26.0	35.62	1.00	1.37	19.42	388.49	
Rata-rata		22.20	30.41	25.80	35.34	19.60	26.85	5.20	7.12	0.20	0.27	3.88	77.70	Cukup
Pekerjaan yang beresiko	41	24	32.88	25	34.25	20	27.40	4	5.48	-	-	3.95	78.90	
	42	23	31.51	24	32.88	19	26.03	7	9.59	-	-	3.86	77.26	
	43	20	27.40	25	34.25	22	30.14	6	8.22	-	-	3.81	76.16	
	44	24	32.88	28	38.36	13	17.81	8	10.96	-	-	3.93	78.63	
Jumlah		91.00	124.66	102.00	139.73	74.00	101.37	25.0	34.25	-	-	15.55	310.96	
Rata-rata		23	31.16	26	34.93	19	25.34	6	8.56	-	-	3.89	77.74	Cukup

dalam Kriteria cukup. Rendahnya rasa simpatik dan memberi dukungan dalam bekerja dilihat dari 1) banyak karyawan menyatakan rekan kerja kurang bersedia dalam membantu, apabila kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, 2) karyawan banyak menyatakan bahwa atasan jarang membantu karyawan apabila kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, 3) banyak karyawan menyatakan tidak sering membantu teman dalam menyelesaikan pekerjaan, dan 4) karyawan masih banyak yang tidak saling memberi dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Distribusi hasil jawaban responden tentang pekerjaan yang beresiko yaitu karyawan yang menyatakan bahwa selalu berani melakukan pekerjaan yang beresiko dalam bekerja sebesar 31,16%, karyawan yang menyatakan sering berani melakukan pekerjaan yang beresiko dalam bekerja sebesar 34,93%, disusul dengan kadang-kadang berani melakukan pekerjaan yang beresiko dalam bekerja sebesar 25,34% , kemudian yang menyatakan jarang berani melakukan pekerjaan yang beresiko dalam bekerja sebesar 8,56%. Indikator pekerjaan yang beresiko memiliki skor rata-rata 3.89 dengan tingkat capaian responden sebesar 77,74%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pekerjaan yang beresiko masuk dalam Kriteria cukup. Rendahnya keberanian karyawan untuk melakukan pekerjaan yang beresiko dapat dilihat dari 1) banyak karyawan menyatakan kurang tertantang untuk melakukan pekerjaan yang sulit, 2) banyak karyawan menyatakan yang mau mengerjakan yang tidak mudah yang sudah ditetapkan organisasi, 3) banyak karyawan kurang bersedia menerima resiko dari hasil kerjanya dan 4) banyak karyawan tidak berani mengungkapkan pendapat dan kritik yang membangun terhadap perusahaan.

Dari sebaran kuesioner, yang paling dominan menyebabkan rendahnya iklim kerja pada Pangeran Beach Hotel Padang adalah banyak karyawan yang menyatakan bahwa pendapat mereka saat rapat kurang diakomodir oleh perusahaan.

Supervisi Pimpinan (X2)

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Pangeran Beach Hotel Padang tentang supervisi pimpinan dapat dilihat pada distribusi frekuensi berikut ini :

Tabel 6.
Distribusi Frekuensi Variabel Supervisi Pimpinan
di Pangeran Beach Hotel Padang

Indikator	No It	Alternatif Jawaban								Rerata	TCR	Kriteria
		SL		SR		K		J				

	m	Fi	%	Fi	%	K	Fi	%	R	Fi	%			
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
Bimbingan	18	30	41.10	32	43.84	9	12.33	2	2.74	-	-	4.23	84.66	
	19	39	53.42	23	31.51	10	13.70	1	1.37	-	-	4.37	87.40	
	20	33	45.21	29	39.73	10	13.70	1	1.37	-	-	4.29	85.75	
	21	32	43.84	31	42.47	9	12.33	1	1.37	-	-	4.29	85.75	
Jumlah		134	183.56	115	157.53	38	52.05	5	6.85	-	-	17.18	343.56	
Rata-rata		33.50	45.89	28.75	39.38	9.50	13.01	1.25	1.71	-	-	4.29	85.89	Baik
Pengarah	22	33	45.21	27	36.99	11	15.07	2	2.74	-	-	4.25	84.93	
	23	35	47.95	22	30.14	2	2.74	10	13.70	4	5.48	4.01	80.27	
	24	27	36.99	35	47.95	6	8.22	5	6.85	-	-	4.15	83.01	
	25	22	30.14	35	47.95	15	20.55	1	1.37	-	-	4.07	81.37	
Jumlah		117	160.27	119	163.01	34	46.58	8	24.66	4	5.48	16.48	329.59	
Rata-rata		29.25	40.07	29.75	40.75	8.50	11.64	4.50	6.16	1.00	1.37	4.12	82.40	Baik
Sanksi dan Perbaikan	26	23	31.51	13	17.81	28	38.36	9	12.33	-	-	3.68	73.70	
	27	23	31.51	19	26.03	23	31.51	7	9.59	1	1.37	3.77	75.34	
	28	26	35.62	15	20.55	21	28.77	10	13.70	1	1.37	3.75	75.07	
Jumlah		72	98.63	47	64.38	72	98.63	26	35.62	2	2.74	11.21	224.11	
Rata-rata		24.00	32.88	15.67	21.46	24.0	32.88	8.67	11.87	0.67	0.91	3.74	74.70	Cukup

dan perbaikan terhadap karyawan dalam bekerja, sebanyak 32,88% menyatakan supervisor/pimpinan kadang-kadang memberikan sanksi dan perbaikan terhadap karyawan dalam bekerja, sebanyak 11,87% karyawan menyatakan bahwa supervisor/pimpinan jarang memberikan sanksi dan perbaikan terhadap karyawan dalam bekerja, dan ada sebanyak 0,91% karyawan menyatakan tidak pernah memberikan sanksi dan perbaikan dalam bekerja. Secara rata-rata indikator sanksi dan perbaikan oleh supervisor/pimpinan sebesar 3,74 dengan tingkat capaian responden 74,70%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator sanksi dan perbaikan masuk dalam kategori cukup. Rendahnya pemberian sanksi dan perbaikan dapat dilihat dari sebaran kuesioner yaitu : 1) pimpinan/supervisor tidak selalu melakukan teguran secara lisan, 2) pimpinan/supervisor tidak selalu memberikan tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan dari standar pekerjaan, dan 3) pimpinan/supervisor tidak selalu memberikan teguran tertulis apabila karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja.

Motivasi Kerja (Y)

Hasil analisis deskriptif tentang motivasi kerja karyawan Pangeran Beach Hotel Padang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7.
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan
Pangeran Beach Hotel Padang

Indikator	No Item	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR	Kriteria
		SL		SR		KK		JR		TP				
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
Semangat Kerja	45	26	35.62	31	42.47	16	21.92	-	-	-	-	4.14	82.74	
	46	26	35.62	28	38.36	17	23.29	2	2.74	-	-	4.07	81.37	
	47	22	30.14	37	50.68	13	17.81	1	1.37	-	-	4.10	81.92	
	48	20	27.40	33	17.00	20	27.40	-	-	-	-	4.00	80.00	
Jumlah		94	128.77	129	148.51	66	90.41	3	4.11	-	-	16.30	326.03	
Rata-rata		24	32.19	32	37.13	17	22.60	1	1.03	-	-	4.08	81.51	Baik

Ketekuna	49	4	5.48	39	53.42	24	32.88	6	8.22	-	-	3.56	71.23	
	50	36	49.32	25	34.25	8	10.96	4	5.48	-	-	4,27	85,84	
	51	8	10.96	30	41.10	28	38.36	7	9.59	-	-	3.53	70.68	
Jumlah		48	65.75	94	128.77	60	82.19	17	23.29	-	-	11.37	227.40	
Rata-rata		16.00	21.92	31.33	42.92	20.00	27.40	5.67	7.76	-	-	3.79	75.80	Cukup
Kegairahan	52	17	23.29	37	50.68	16	21.92	3	4.11	-	-	3.93	78.63	
	53	20	27.40	45	61.64	5	6.85	3	4.11	-	-	4.12	82.47	
	54	17	23.29	37	50.68	18	24.66	1	1.37	-	-	3.96	79.18	
Jumlah		54	73.97	119	163.01	39	53.42	7	9.59	-	-	12.01	240.27	
Rata-rata		18.00	24.66	39.67	54.34	13.00	17.81	2.33	3.20	-	-	4.00	80.09	Baik
Keseriusan	55	17	23.29	39	53.42	16	21.92	1	1.37	-	-	3.99	79.73	
	56	14	19.18	44	60.27	14	19.18	1	1.37	-	-	3.97	79.45	
	57	20	27.40	31	42.47	21	28.77	1	1.37	-	-	3.96	79.18	
	58	21	28.77	32	43.84	18	24.66	2	2.74	-	-	3.99	79.73	
Jumlah		72.00	98.63	146.00	200.00	69.00	94.52	5.00	6.85	-	-	15.90	318.08	
Rata-rata		18.00	24.66	36.50	50.00	17.25	23.63	1.25	1.71	-	-	3.98	79.52	Cukup
Perasaan senang	59	32	43.84	25	34.25	16	21.92	-	-	-	-	4.22	84.38	
	60	31	42.47	27	36.99	14	19.18	1	1.37	-	-	4.21	84.11	
	61	29	39.73	27	36.99	16	21.92	1	1.37	-	-	4.15	83.01	
	62	28	38.3	32	43.8	10	13.	3	4.1	-	-	4.16	83.2	

			6		4		70		1			9		
Jumlah		120	164.38	111	152.05	56	76.71	5	6.85	-	-	16.74	334.79	
Rata-rata		30	41.10	28	38.01	14	19.18	1	1.71	-	-	4.18	83.70	Baik
Rata-rata Variabel												3.94	78.81	Cukup

Dari Tabel 7. diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel motivasi kerja karyawan Pangeran Beach Hotel Padang adalah sebesar 3.94 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 78.81%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja masuk dalam kategori cukup.

Jika diuraikan per indikator, maka dapat diungkapkan sebagai berikut:

1). Distribusi hasil jawaban responden tentang indikator semangat kerja yaitu karyawan yang menyatakan bahwa selalu semangat dalam bekerja sebesar 32,19%, karyawan yang menyatakan sering semangat dalam bekerja dalam bekerja sebesar 37,13%, disusul dengan kadang-kadang semangat dalam bekerja sebesar 22,60% , kemudian yang menyatakan jarang semangat dalam bekerja sebesar 1.03% dan tidak ada karyawan yang menyatakan tidak pernah semangat dalam bekerja. Indikator semangat dalam bekerja memiliki skor rata-rata 4.08 dengan tingkat capaian responden sebesar 81,51%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator semangat dalam bekerja masuk dalam Kriteria Baik.

2). Distribusi hasil jawaban responden tentang indikator ketekunan dalam bekerja yaitu karyawan yang menyatakan bahwa selalu tekun dalam bekerja sebesar 21,92%, karyawan yang menyatakan sering tekun dalam bekerja sebesar 42,92%, disusul dengan kadang-kadang tekun dalam bekerja sebesar 27,40% , kemudian yang menyatakan jarang tekun dalam bekerja sebesar 7,76%.. Indikator ketekunan memiliki skor rata-rata 3,79 dengan tingkat capaian responden sebesar 75,80%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ketekunan masuk ke dalam kategori Cukup. Rendahnya ketekunan karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari 1.) banyak karyawan yang masih kurang optimal dalam menanggapi keluhan pelanggan, 2.) masih banyak karyawan yang lalai dalam menjalankan tugas, dan 3.) jarang karyawan yang mau menambah wawasan sehubungan dengan tugas.

3). Distribusi hasil jawaban responden tentang indikator kegairahan dalam bekerja yaitu karyawan yang menyatakan bahwa selalu bergairah dalam bekerja sebesar 24,66%, karyawan yang menyatakan sering bergairah dalam

bekerja sebesar 54,34%, disusul dengan kadang-kadang bergairah dalam bekerja sebesar 17,81% , kemudian yang menyatakan jarang bergairah dalam bekerja sebesar 3,20%. Indikator kegairahan dalam bekerja memiliki skor rata-rata 4.00 dengan tingkat capaian responden sebesar 80,09%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kegairahan dalam bekerja masuk dalam kriteria Baik

4). Distribusi hasil jawaban responden tentang indikator keseriusan yaitu karyawan yang menyatakan bahwa selalu serius dalam bekerja sebesar 24,66%, karyawan yang menyatakan sering serius dalam bekerja sebesar 50%, disusul dengan kadang-kadang serius dalam bekerja sebesar 23,63% , dan yang menyatakan jarang serius dalam bekerja sebesar 1,71%. Indikator keseriusan memiliki skor rata-rata 3.98 dengan tingkat capaian responden sebesar 79,52%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator keseriusan masuk dalam Kriteria cukup. Rendahnya keseriusan karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari 1.) masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, 2.) masih ada karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan perusahaan, 3.) masih ada karyawan yang tidak bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

5). Distribusi hasil jawaban responden tentang indikator perasaan senang yaitu karyawan yang menyatakan bahwa selalu senang dalam bekerja sebesar 41,10%, karyawan yang menyatakan sering memiliki perasaan senang dalam bekerja sebesar 38,01%, disusul dengan kadang-kadang senang dalam bekerja sebesar 19,18% , dan yang menyatakan kurang senang dalam bekerja sebesar 1,71%. Indikator perasaan senang memiliki skor rata-rata 4,18 dengan tingkat capaian responden sebesar 83,70%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator perasaan senang masuk dalam Kriteria Baik.

Dari sebaran kuesioner, yang paling dominan menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai adalah 1.) banyak karyawan yang masih kurang optimal dalam menanggapi keluhan pelanggan, 2.) masih banyak karyawan yang lalai dalam menjalankan tugas, dan 3.) jarang karyawan yang mau menambah wawasan sehubungan dengan tugas.

Rangkuman tingkat capaian responden variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 8.
Rangkuman Tingkat Capain Responden Variabel Penelitian

No	Variabel	Re-rata	TCR
1	Motivasi Kerja	3,94	78,81
2	Supervisi pimpinan	4,05	81,00
3	Iklm Kerja	3,91	78,20

Berdasarkan analisis dan data di atas bahwa secara bersama-sama variabel penyebab Iklim kerja dan supervisi pimpinan sangat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pangeran Beach hotel Padang,

D. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Iklim Kerja dan Supervisi Pimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan PANGERAN BEACH Hotel Padang, maka dapat diambil kesimpulan bahwa supervisi pimpinan dan iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PANGERAN BEACH hotel Padang.

Kontribusi pengaruh Iklim Kerja, Supervisi pimpinan (Pengawasan) sangat signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan, yang mana dari hasil secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa hubungan atau pengaruh iklim kerja dan supervisi pimpinan yang telah dilakukan peneliti di Hotel Pangeran Beach hotel Padang sudah cukup baik tetapi dalam hal ini perlu dilakukan serta ditingkatkan pengawasan dan membangun iklim kerja sehingga tingkat motivasi kerja karyawan akan dapat lebih baik lagi.

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan Pangeran Beach Hotel Padang peneliti memberikan saran yaitu kepada pimpinan dalam hal ini Supervisor hendaknya mendorong karyawan agar lebih menyikapi dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam pimpinan juga hendaknya juga meningkatkan iklim kerja yang kondusif , meningkatkan rasa simpati dan sering memberikan dukungan kepada karyawan. Bagi karyawan juga lebih ditingkatkan ketekunan dan keseriusan dalam bekerja agar motivasi kerja karyawan terbangun dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew J. DuBrin (2005). *The Complete IDEAL'S GUIDES Leadership*, Jakarta : Prenada Media
- Amstrong, Michael. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Arikunto, Suharsimi.1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (1997), *Manajemen Personalialia*, Edisi 3, Jakarta, Prenhallindo.
- _____ (2000). *Human Resource Management*. Eighth Edition, Prentice Hall International Inc., USA.
- Eriyanto, (2003). *Ilmu Sistem Meningkatkan Mutu dan Efektivitas Manajemen*, IPB Press. Bogor
- Handoko, T.Hani (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE

- Hasibuan, Melayu S.P (2001). *Sumber Daya Manusia Dasar Kunci Keberhasilan* . Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP. Melayu.(2001). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Husnan, Suad, Heidjrachman, (1988) *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE
- Parpostel (1987). *Peraturan dan Perundang-undangan hotel berbintang 1987*
- Koonts (1998)). *Memotivasi Pegawai*. Terjemahan Susanto Budhidharmo. Jakarta Elex Media Komputindo
- Lateiner, Alfred (1985). *Manajemen Tenaga Kerja Bandung* : Sinar Baru
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Miftah Thoha, (2003). *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Edisi 1, Cet 9, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia*, Jakarta. Ghalia Indonesia
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara