

## **Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Kota Kupang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

**Dikky Mooy**

Politeknik Negeri Kupang

Jalan Adisucipto, P.O. Box 139 Kupang, Nusa Tenggara Timur-85148

Email:dikky.mooy90@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The performance of each person also depends on management support in the form of organizing, provision of work facilities and infrastructure, security of the work environment and working conditions. Employee performance can improve work quality, both in quality and quantity, provide new knowledge, which will help employees in solving complex problems, through a limited set of activities, and regularly, according to the responsibilities given by the organization. The research entitled "The Influence Of Individual Competency, Discipline and Management Support On The Performance Of Pelangi Hotel Employees in Kupang With Work Motivation As Intervening Variable. The problem in this research is whether individual competence, management discipline and support partially have a significant effect on employee performance with work motivation variables as mediating variables, and whether work motivation has a significant effect on employee performance. Population and Sample in this study were 34 employees. Data acquisition tools use questionnaires and direct interviews. Data analysis techniques used in this research are descriptive analysis and Partial Least Square analysis. The results of this study, management and company owners need to to increase work motivation and performance of Pelangi hotel employees and need to pay attention to the variables that most influence.*

**Keywords:** Discipline, Management Support, Employee Performance, Individual Competence, Employee Motivation.

### **PENDAHULUAN**

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pengamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Hotel Pelangi Kupang dibangun pada awal tahun 2009 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 September 2010. Jasa /Produk yang ditawarkan Hotel Pelangi adalah penyewaan kamar bagi tamu umum, Fasilitas aula untuk kegiatan rapat atau kegiatan lainnya. Kamar di Hotel Pelangi sejumlah 36 kamar standar, dan 32 kamar superior, 1 aula kapasitas 300 orang, 2 aula kapasitas 50-100 orang, dan 2 ruang makan. Pada Hotel Pelangi Kota Kupang terdapat 13 pekerjaan yaitu: Asisten Direktur, PA, *Engginingering*, *Pastry*, *Security*, *FB Product*, *Waiter*, *Room Attendant*, *Laundry*, *Baker* dan

*Driver*. Berdasarkan data prapenelitian Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Kota Kupang, diperoleh informasi bahwa dari 13 pekerjaan, tersebut, Hanya jabatan *security* dan *driver* yang mencapai tujuan maksimal, dan masih terdapat banyak jabatan belum memberikan kontribusi kinerja yang maksimal.

Dari data bidang tugas dan sertifikat kompetensi karyawan Hotel Pelangi, diperoleh informasi bahwa kompetensi individu berdasarkan sertifikat kompetensi pada jabatan tugas karyawan Hotel Pelangi sebanyak 9 (26,47%) karyawan memiliki sertifikat kompetensi dan sisanya 30 (73,53%) karyawan tidak bersertifikat kompetensi. Kondisi ini memperlihatkan adanya masalah karena cuma faktor kompetensi pendidikan yang memberikan dukungan terhadap kinerja. Tingkat pendidikan karyawan hotel yang bervariasi, dimana masih didominasi oleh karyawan dengan pendidikan SMA. Berdasarkan data absensi karyawan Hotel Pelangi April-juni 2018, diketahui bahwa karyawan yang datang terlambat berjumlah 72 %, sedangkan yang datang tepat waktu hanya 20 %, kemudian sisanya ijin 4 %, sakit 1%, dan tanpa berita 3%, data ini menunjukkan adanya masalah karena karyawan yang datang tepat waktu yang rendah presentasinya, sedangkan karyawan yang datang terlambat sangat tinggi presentasinya. Hal ini menunjukkan adanya masalah disiplin pada karyawan Hotel Pelangi Kupang.

Berdasarkan data jadwal pengawasan/evaluasi pada hotel pelangi tahun 2015-2017, diketahui bahwa proses pengawasan/evaluasi dilakukan 1 kali dalam setahun yaitu pada akhir tahun di bulan Desember. Diharapkan pengawasan/evaluasi dapat dilakukan minimal 2 kali setahun untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara singkat dengan perwakilan pegawai sebagai data awal, bahwa diharapkan pengawasan/evaluasi dilakukan minimal 2 kali setahun, bahkan 3 kali dalam setahun untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, dari 34 karyawan hotel pelangi, hanya 9 orang yang telah mengikuti program pengembangan karir dan memperoleh sertifikat kompetensi. Hal ini menunjukkan adanya masalah karena frekuensi pengawasan/evaluasi yang dilakukan belum sesuai harapan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan jumlah pegawai yang mengikuti program pengembangan karir baru 9 orang dari total karyawan yang berjumlah 34 orang, yaitu hanya sebesar 26,47% dari total keseluruhan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dan merujuk pada adanya fenomena seperti yang dijelaskan maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Kota Kupang dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi”**. Tujuan penelitian ini adalah Menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi individu, disiplin dan dukungan manajemen secara parsial terhadap Motivasi Kerja karyawan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Pelangi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Soeprihanto (dalam Simanjuntak, 2011:22) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu yang dapat dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan dapat diukur serta dinilai. Dengan kata lain kinerja adalah catatan tentang pencapaian pegawai terhadap persyaratan pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu yang diukur dan dinilai. Selain itu, “kinerja adalah pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut” (Wibowo,

2011:7). Indikator kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab (Mangkunegara, 2009:75). Indikator kinerja lainnya adalah kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan perilaku (Rahadi, 2010:9). Mitchel dalam Sedarmayanti (2010:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*pomptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), komunikasi (*communication*). Maka berdasarkan indikator kinerja dari para ahli di atas maka, diambil beberapa indikator untuk menunjang penelitian ini yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan perilaku

### **Kompetensi Individu**

Secara *etimologis* kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf yang mempunyai ketrampilan dan perilaku yang baik (Sutrisno 2010:202). Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 (ayat 10) menegaskan definisi kompetensi sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Wibowo (2011: 324) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Ardana dkk. (2009) salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kompetensi. Kompetensi seseorang dapat ditunjukkan dengan hasil kerja atau karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, karakter, sikap dan bakatnya. Spencer dan Spencer dalam Uno (2007: 63) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama.

### **Disiplin**

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2010:20) "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Dalam kaitannya dengan pekerjaan Nitisemito (dalam Sutrisno 2010:18) mengatakan bahwa "Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis".

Penelitian yang dilakukan oleh Listanti dan Setiaji (2007) dalam Hasibuan, Malayu (2000) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Dalam penelitian terdahulu hubungan anatara motivasi dan disiplin berbanding lurus artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno, 2009:35).

### **Dukungan Manajemen**

Darmawan dan Kunkun (2013:95) menjabarkan dukungan manajemen sebagai berikut: Manajemen puncak dalam mendukung sistem informasi bertindak sebagai pemilik sistem, mereka sering kali menentukan atau mempengaruhi arah perkembangan sistem informasi, juga bertindak sebagai pemakai sistem karena sangat memperhatikan kondisi perusahaan secara keseluruhan, manajemen puncak biasanya menginginkan ringkasan informasi untuk mendukung aktivitasnya saat melakukan perencanaan, analisis dan keputusan strategis.

Ardana dkk. (2009) menyatakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu karakteristik individu dan faktor pekerjaan. Menurut Ardana, faktor pekerjaan meliputi dukungan organisasi dan manajemen serta pekerjaan yang dilaksanakan. Dukungan manajemen dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi pegawai untuk semangat dalam bekerja.

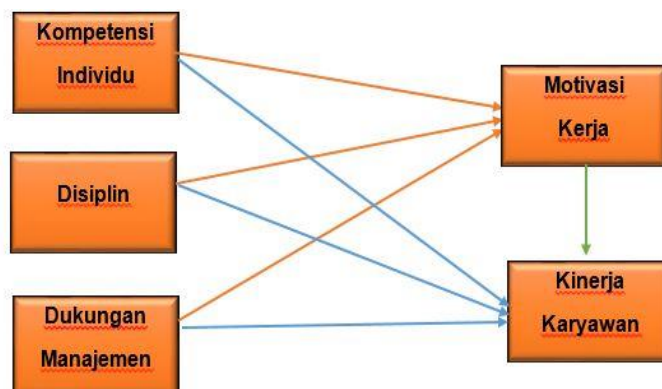
Simanjuntak (2011: 17) menyatakan bahwa kinerja organisasi dan kinerja pegawai didalamnya sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin pegawai, mengkoordinasikan setiap kegiatan serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dapat dikatakan bahwa mutu manajemen yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

### Motivasi

Mitchell (1982) dalam Winardi (2004:1) menyatakan bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya presistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

Widodo (2015: 186) mengemukakan bahwa selain kemampuan dan keadaan lingkungan, motivasi kerja juga turut mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai mencapai hasil kerja yang maksimal. Upaya untuk mendorong pegawai untuk mematuhi setiap target dan aturan kerja memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya.

Kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1  
Kerangka Pikir Teoritis

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Hipotesis 1 : Kompetensi Individu berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja
- Hipotesis 2 : Kompetensi Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Hipotesis 3 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja
- Hipotesis 4 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja
- Hipotesis 5 : Dukungan Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja
- Hipotesis 6 : Dukungan Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Hipotesis 7 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### METODE PENELITIAN

Tempat penelitian adalah Hotel Pelangi Kota Kupang. Waktu penelitian selama 6 bulan (April– September 2018).Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Pelangi sebanyak 34 orang. Oleh karena populasinya terbatas, maka teknik menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Alat pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel. Semua data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diukur dengan skala ordinal (Likert) yaitu dari skala yang paling tinggi sampai skala paling rendah sebagai berikut :

- Sangat setuju : skor 5
- Setuju : skor 4
- Cukup setuju : skor 3

- Tidak setuju : skor 2
- Sangat tidak setuju : skor 1

Untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dilokasi penelitian maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung persepsi responden (Levis, 2013: 108) dengan formula sebagai berikut:

$$P_{s-p} = \left( \frac{\bar{X} P_{s-p}}{5} \right) \times 100\%$$

- Ket :  $P_{s-p}$  = Kategori persepsi  
 $\bar{X} P_{s-p}$  = Rata-rata skor untuk persepsi populasi  
 5 = Skor tertinggi skala Likert

Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang skala sebagai berikut:

**Tabel 1. Rentang Nilai Uji Statistik Deskriptif**

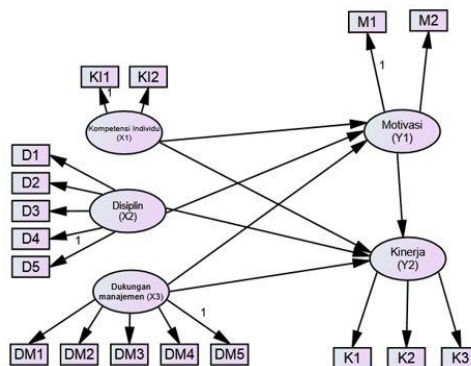
No.	Skor	Kategori
1.	84 - 100	Sangat tinggi/ Sangat Baik
2.	68 - 83	Tinggi/Baik Cukup
3.	52 - 67	Tinggi/Cukup Baik
4.	36 - 51	Rendah/Kurang Baik
5.	≤20 - 35	Sangat Rendah/Tidak Baik

Sumber: Levis (2013: 108)

Analisis Partial Least Square (PLS) Menurut Ghozali (2009: 36-38) model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan, yaitu :

1) *Inner Model*

Inner model yang kadang disebut juga dengan (*innerrelation, structural model, substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variable laten berdasarkan pada *substantive theory*.



Gambar 2 Diagram Jalur

2) *Outer Model*

*Outer model* sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*). *Outer model* mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran disebut juga sebagai model bagian luar, menghubungkan semua variabel manifest atau indikator dengan variabel latennya, dalam kerangka PLS satu variabel manifest hanya dapat dihubungkan dengan satu variabel laten.

3) *Weight Relation*

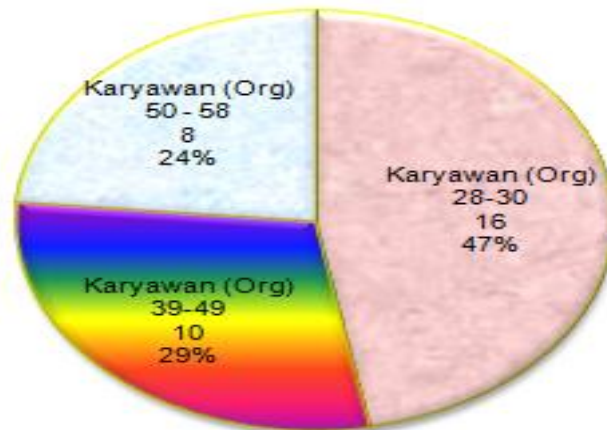
*Inner* dan *outer* model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS kita memerlukan definisi *weight relation*. Estimasi variabel laten adalah linear agregat dari indikator yang nilai *weight*nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh inner dan outer model dimana  $\eta$  adalah vector variabel laten endogen (dependen) dan  $\xi$  adalah vektor variabel laten exogen (independen),  $\zeta$  merupakan vektor residual dan  $\beta$  serta  $r$  adalah matrik koefisien jalur (*path coefficient*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

Hotel Pelangi Kupang dibangun pada awal tahun 2009 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 September 2010. Pada awal beroperasi Hotel Pelangi menganut sistem manajemen keluarga. Tujuan memulai usaha di bidang perhotelan adalah membuka lapangan kerja bagi tenaga kerja usia produktif khususnya lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK), dan mengurangi angka pengangguran di Kota Kupang. Adapun misi Perusahaan ini ke depan berusaha meningkatkan pelayanan kepada pelanggan serta menjaga kepercayaan masyarakat dengan baik.

Karakteristik responden yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden sebanyak 34 karyawan Hotel Pelangi Kupang. Karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada Gambar berikut ini:



Gambar 3. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Gambar di atas menunjukkan bahwa usia Karyawan Hotel Pelangi dominan berusia produktif (28 -30 Tahun) sebanyak 47% (16) karyawan.

#### **Analisis Statistik Deskriptif**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompetensi individu memperoleh skor 87,12 (sangat baik), variabel disiplin 73,65 (baik), dukungan manajemen 69,00 (baik), motivasi 71,25 (baik) dan kinerja 74,90 (baik).

#### **Analisis Data Partial Least Square (PLS)**

##### **Menilai *Outer Model***

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu: 1) *Convergent Validity*; 2) *Discriminant Validity* dan 3) *Composite Reliability*.

##### 1. *Convergent Validity*

Hasil olah data dengan menggunakan SmartPLS diketahui bahwa *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel memenuhi *convergent validity* karena seluruh indikator yang memiliki nilai *loading factor* menunjukkan nilai di atas 0,60 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model

##### 2. *Discriminant Validity*

Hasil uji menunjukkan bahwa setiap variabel laten belum memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

##### 3. *Composite Reliability*

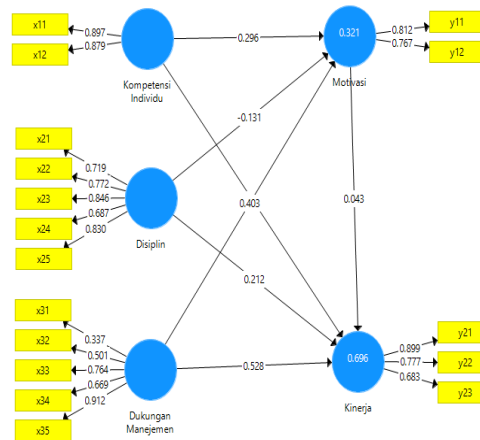
Berdasarkan hasil uji, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan nilai AVE di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

#### **Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan



antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, uji t, serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 4 Model Struktural

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.9 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

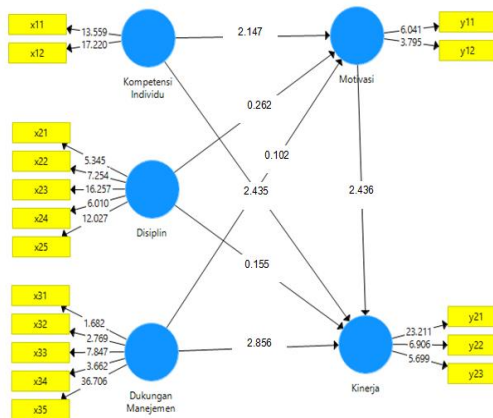
Tabel 2. Nilai *R-Square*

	R Square	Adjusted R Square
Motivasi ( $Y_1$ )	0.321	0.254
Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )	0.696	0.654

Penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel motivasi ( $Y_1$ ) yang dipengaruhi oleh kompetensi individu ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Dukungan Manejemen ( $X_3$ ). Variabel kinerja ( $Y_2$ ) yang dipengaruhi oleh disiplin individu ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Dukungan Manejemen ( $X_3$ ), dan Motivasi ( $Y_1$ ). Tabel 2 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel motivasi ( $Y_1$ ) diperoleh sebesar 0,321 dan untuk variabel kinerja ( $Y_2$ ) diperoleh sebesar 0,696. Hasil ini menunjukkan bahwa 32,1% variabel motivasi ( $Y_1$ ) dapat dipengaruhi oleh kompetensi individu ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Dukungan Manejemen ( $X_3$ ), dan 69,6% variabel Kinerja ( $Y_2$ ) dipengaruhi oleh variabel disiplin individu ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Dukungan Manejemen ( $X_3$ ), dan Motivasi ( $Y_1$ ).

### Pengujian Hipotesis

Model Struktural uji t, dan signifikansi dari koefisien parameter jalur structural berikut:



Gambar 5 Model Struktural Uji T

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

**Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Kompetensi Individu (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi Karyawan Hotel Pelangi (Y<sub>1</sub>))**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi individu terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,488 dengan nilai t sebesar 2,147. Nilai t tersebut lebih besar dari t tabel (1,960) atau P Values 0,032. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**.

**Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Kompetensi Individu(X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi (Y<sub>2</sub>))**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,393 dengan nilai t sebesar 2,435 atau P Values 0,015. Nilai t tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**

**Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Disiplin (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Karyawan Hotel Pelangi (Y<sub>1</sub>))**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,063 dengan nilai t sebesar 0,262 atau P Values 0,794. Nilai t tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hal ini berarti Hipotesis 3 tidak diterima

**Pengujian Hipotesis 4 (Pengaruh Disiplin (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi (Y<sub>2</sub>))**

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,024 dengan nilai t sebesar 0,155 atau P Values 0,877. Nilai t tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hal ini berarti Hipotesis 4 tidak diterima.

**Pengujian Hipotesis 5 (Pengaruh Dukungan manajemen (X<sub>3</sub>) terhadap Motivasi Karyawan Hotel Pelangi (Y<sub>1</sub>))**

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa pengaruh dukungan manajemen terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur

sebesar 0.025 dengan nilai t sebesar 0,102 atau P Values 0,919. Nilai t tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hal ini berarti Hipotesis 5 tidak diterima

#### **Pengujian Hipotesis 6 (Pengaruh Dukungan Manajemen (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi (Y<sub>2</sub>))**

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa pengaruh dukungan manajemen terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,434 dengan nilai t sebesar 2.856 atau P Values 0,004. Nilai t tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hal ini berarti Hipotesis 6 diterima

#### **Pengujian Hipotesis 7 (Pengaruh Motivasi Karyawan Hotel Pelangi (Y<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi (Y<sub>2</sub>))**

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa pengaruh motivasi Karyawan Hotel Pelangi terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,393 dengan nilai t sebesar 2,436 atau P Values 0,014. Nilai t tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hal ini berarti Hipotesis 7 diterima.

### **PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Kompetensi Individu (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi Karyawan Hotel Pelangi (Y<sub>1</sub>)**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi individu terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,488 dengan nilai t sebesar 2,147. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kompetensi individu memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi.

Hasil ini diperkuat dengan teori dari Simanjuntak (2011:10) Kompetensi individu adalah kemampuan dan ketrampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 2 golongan yaitu kemampuan dan ketrampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

Kemampuan dan ketrampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya pekerja yang kekurangan gisi akan lelah serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi dapat membuat orang yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak konsentrasi melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian investasi dari sumber daya manusia. Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan dan dengan demikian semakin berkualitas kerjanya.

#### **Pengaruh Kompetensi Individu (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>)**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.393 dengan nilai t sebesar 2,435. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kompetensi individu memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi berarti sesuai dengan hipotesis kedua dimana kompetensi individu mendorong kinerja Karyawan Hotel Pelangi.

Hasil ini mendukung teori dan penelitian terdahulu oleh Marthinus Selly (2009), Monteiro (2009), Effendi (2010), Destia (2011), Hardiyana, Helwiyan (2011), Juhana (2013), Ismael (2014), Suparno dan Sudarwati (2014), Tasik (2016) dan Blegur (2010).

Terkaitan dengan hasil ini maka seluruh indikator-indikator dari variabel kompetensi individu karyawan Hotel Pelangi yakni pengetahuan dalam bidang tugas dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas dapat mendorong kinerja.

### **Pengaruh Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Karyawan Hotel Pelangi ( $Y_1$ )**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.063 dengan nilai t sebesar 0,262. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa disiplin tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi.

Hasil ini bertentangan teori dan penelitian terdahulu oleh Marthinus Selly (2009), Monteiro (2009), Effendi (2010), Destia (2011), Hardiyana, Helwiyani (2011), Juhana (2013), Ismael (2014), Suparno dan Sudarwati (2014), Tasik (2016) dan Blegur (2010). Terkait dengan hasil ini maka seluruh indikator-indikator dari variabel disiplin karyawan Hotel Pelangi yakni mengawasi dan mengakhiri pelaksanaan tugas dengan tepat waktu, memenuhi seluruh target dalam pelaksanaan tugas, meminta ijin dan memberitahu lebih awal dengan memberikan alasan dengan bukti yang sah jika tidak hadir dalam tugas, menyelesaikan tugas harian tepat pada waktunya dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan organisasi tidak dapat mendorong motivasi kerja terhadap kinerja.

### **Pengaruh Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ )**

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,024 dengan nilai t sebesar 0,155. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa disiplin tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi.

Hasil ini bertentangan teori dan penelitian terdahulu oleh Marthinus Selly (2009), Monteiro (2009), Effendi (2010), Destia (2011), Hardiyana, Helwiyani (2011), Juhana (2013), Ismael (2014), Suparno dan Sudarwati (2014), Tasik (2016) dan Blegur (2010). Terkait dengan hasil ini maka seluruh indikator-indikator dari variabel disiplin karyawan Hotel Pelangi yakni mengawasi dan mengakhiri pelaksanaan tugas dengan tepat waktu, memenuhi seluruh target dalam pelaksanaan tugas, meminta ijin dan memberitahu lebih awal dengan memberikan alasan dengan bukti yang sah jika tidak hadir dalam tugas, menyelesaikan tugas harian tepat pada waktunya dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan organisasi tidak dapat mendorong kinerja.

### **Pengaruh Dukungan Manajemen ( $X_3$ ) terhadap Motivasi Karyawan Hotel Pelangi ( $Y_1$ )**

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh dukungan manajemen terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.025 dengan nilai t sebesar 0,102. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa dukungan manajemen tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi.

Hasil ini bertentangan teori dan penelitian terdahulu oleh Marthinus Selly (2009), Monteiro (2009), Effendi (2010), Destia (2011), Hardiyana, Helwiyani (2011), Juhana (2013), Ismael (2014), Suparno dan Sudarwati (2014), Tasik (2016) dan Blegur (2010). Terkait dengan hasil ini maka seluruh indikator-indikator dari variabel dukungan manajemen Hotel Pelangi yakni Perencanaan, sarana dan prasarana, pembinaan kerja, pengembangan karier dan pengawasan, tak dapat mendorong motivasi terhadap kinerja.

### **Pengaruh Dukungan Manajemen ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ )**

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa pengaruh dukungan manajemen terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,434 dengan nilai t sebesar 2.856. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa dukungan manajemen memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi.

Hasil ini memperkuat teori dan penelitian terdahulu oleh Marthinus Selly (2009), Monteiro (2009), Effendi (2010), Destia (2011), Hardiyana, Helwiyani (2011), Juhana (2013), Ismael (2014), Suparno dan Sudarwati (2014), Tasik (2016) dan Blegur (2010). Terkait dengan hasil ini maka seluruh indikator-indikator dari variabel dukungan manajemen Hotel Pelangi yakni Perencanaan, sarana dan prasarana, pembinaan kerja, pengembangan karier dan pengawasan, dapat mendorong kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Karyawan Hotel Pelangi ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ )**

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa pengaruh motivasi Karyawan Hotel Pelangi terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,393 dengan nilai t sebesar 2,436 atau P Values 0,014. Nilai t tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa motivasi Karyawan Hotel Pelangi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi. Berarti hipotesis ketujuh dimana motivasi Karyawan Hotel Pelangi mendorong terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi.

Hasil ini memperkuat teori dan penelitian terdahulu oleh Marthinus Selly (2009), Monteiro (2009), Effendi (2010), Destia (2011), Hardiyana, Helwiyani (2011), Juhana (2013), Ismael (2014), Suparno dan Sudarwati (2014), Tasik (2016) dan Blegur (2010). Terkait dengan hasil ini maka seluruh indikator-indikator dari variabel motivasi kerja karyawan Hotel Pelangi yakni dapat digunakan untuk mendorong kinerja.

## **KESIMPULAN**

Mengacu pada hasil analisis dekriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan metode SEM berbasis *PartialLeast Square* (PLS), maka di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi individu ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan Hotel Pelangi ( $Y_1$ )
2. Variabel kompetensi individu ( $X_1$ ), dukungan manajemen ( $X_3$ ) dan motivasi karyawan Hotel Pelangi ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi ( $Y_2$ )
3. Variabel disiplin ( $X_2$ ), dukungan manajemen ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi ( $Y_1$ )
4. Variabel disiplin ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pelangi ( $Y_2$ )

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang : Universitas Diponegoro

- Hasibuan, H.Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Levis, Leta Rafael. 2013. *Perilaku Petani*. Maumere : Penerbit Ledalero.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Moenir, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi, 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Pranada Media
- Sedarmayanti, 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Minadar Maju.
- Siagian S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simanjuntak J. Payaman, Prof Dr. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : Lembaga peneliti Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sutrisno Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Supriyanto Eko, dkk 2012, *Supervision Bunga Rampai Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Asosisasi Pengembang Ilmu Kepengawasan. Fairuz Media.
- Uno, Hamzah B. 2007, *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2008. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.