

The Effect Of Work Division And Employee Ability On Employee Performance At Hotel Puri Lumbung Munduk Village

I Wayan Aditya Tariana ¹, Ni Made Rianita ²

Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional ¹

Akuntansi, STIE Satya Dharma Singaraja ²

ABSTRAK

Kata kunci:
Pembagian Kerja,
Kemampuan
Karyawan, Kinerja
Karyawan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pembagian Kerjaberpengaruhi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk dan mengetahui Kemampuan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Lumbung Desa munduk. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di salah satu hotel di Singaraja yaitu tepatnya di Hotel Puri Lumbung Desa Munduk. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa Kuisisioner. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Probability sampling. Responden yang digunakan adalah sebanyak 68 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi berganda sederhana dengan menggunakan SPSS 21 for windows. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi berganda diperoleh hasil penelitian pengaruh Pembagian Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif signifikan pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk. Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel Pembagian Kerja sebesar 0,246 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan Pembagian Kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,246 dengan asumsi variabel lain dalam persamaan ini konstan. Berdasarkan hasil uji T dapat dilihat nilai koefisien regresi variabel Pembagian Kerja adalah sebesar 0,000 dengan signifikansi 0,05 dan didukung oleh perhitungan nilai thitung $4.023 >$ dari ttabel 1,669. Sedangkan hasil penelitian pengaruh Kemampuan Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif signifikan pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk. Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel Kemampuan Karyawan sebesar 0,726 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan Kemampuan Karyawan sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,726 dengan asumsi variabel lain dalam persamaan ini konstan. Berdasarkan hasil uji T pengujian data secara parsial, menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Kemampuan Karyawan (X2) adalah sebesar 0,000 dengan signifikansi 0,05 dan didukung oleh perhitungan nilai thitung $5.195 >$ dari ttabel 1,669.

ABSTRACT

Keywords:
Division of Work,
Employee Ability,
Employee
Performance

The purpose of this study was to determine the Division of Work affect the Performance of Employees at the Hotel Puri Lumbung Munduk Village and determine the ability of Employees to affect the Performance of Employees at the Hotel Puri Lumbung Munduk Village. Data collection techniques used in this study were questionnaires. The sampling technique used in this study is Probability sampling. The respondents used were 68 people. The data analysis technique used in this study is simple multiple regression analysis using SPSS 21 for windows. The results obtained based on the results of the study in multiple regression analysis obtained the results of the study the effect of the Division of Work (X1) on Employee Performance (Y) significant positive effect on Puri Lumbung Hotel, Munduk Village. From the results of the multiple linear regression equation it can be seen that the regression coefficient of the Work

Distribution variable is 0.246 and is positive which means that if there is an increase in Work Distribution by one, it will cause an increase in Employee Performance by 0.246 assuming other variables in this equation are constant. Based on the results of the T test can be seen the value of the regression coefficient of the Division of Labor is equal to 0,000 with a significance of 0.05 and is supported by the calculation of the tcount of 4.023> from the table 1.669. While the results of the study the effect of Employee Ability (X2) on Employee Performance (Y) significantly positive effect on Puri Lumbung Hotel, Munduk Village. From the results of the multiple linear regression equation, it can be seen that the regression coefficient of the Employee Ability variable is 0.726 and is positive which means that if there is an increase in Employee Ability by one, it will cause an increase in Employee Performance by 0.726 assuming other variables in this equation are constant. Based on the results of the partial test T test data, showed that the regression coefficient of the Employee Ability variable (X2) was 0,000 with a significance of 0.05 and was supported by the calculation of the tcount of 5.195> from the table 1.669.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi, dibandingkan dengan faktor lain sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya.

Untuk tercapainya keberhasilan dalam suatu perusahaan perlu adanya sinergi yang baik antara manajemen dan sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang perlu dibentuk dalam organisasi, yang dalam pelaksanaannya akan dapat mengarahkan suatu kegiatan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Handoko (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Selain itu sumber daya manusia sebagai kunci utama keberhasilan suatu organisasi, baik dan buruknya suatu organisasi sangat dipengaruhi bagaimana sumber daya manusia yang dimilikinya dapat menghasilkan kinerja terbaiknya.

Oleh karena itu pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab. Pembagian kerja dilakukan dengan asumsi bahwa semakin kecil tugas yang dibebankan maka akan semakin cepat penyelesaiannya dari waktu, semakin ringan dari segi tenaga yang digunakan, semakin mudah didalam penggunaan pikiran, semakin hemat biaya yang digunakan. Fakhrian (2013) Pembagian Kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan.

Kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu (Robbins, 2009). Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi kemampuan karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan

Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawan. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para karyawan adalah dengan melihat kinerja dari karyawan itu sendiri. Apabila para karyawan tersebut memiliki kinerja yang rendah maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan yang diharapkan. Namun, apabila para karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik atau tinggi maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Sudarmanto (2015) mengemukakan suatu pengertian tentang kinerja yang berkaitan dengan pegawai yang menghasilkannya suatu kinerja, yaitu: Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Hotel Puri Lumbung Desa Munduk adalah sebuah hotel yang terletak di kawasan bali utara, yang merupakan usaha jasa akomodasi skala kecil. Berikut ini data perkembangan jumlah kunjungan tamu pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk dari tahun 2014 – tahun 2018.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Kunjungan tamu pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk
Dari tahun 2014 – tahun 2018

| Tahun | Kunjungan tamu (orang) | Jumlah (%) |
|-------|------------------------|------------|
| 2014 | 1.023 | 0 |
| 2015 | 1.980 | 93,55% |
| 2016 | 2.160 | 9,09% |
| 2017 | 2.003 | -7,27 % |
| 2018 | 1.928 | -3,74% |

Sumber : Hotel Puri Lumbung

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa adanya kenaikan dan penurunan jumlah kunjungan tamu pada lima tahun terakhir. Di tahun 2014 jumlah kunjungan tamu pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk sebanyak 1.023 tamu. Di tahun berikutnya jumlah kunjungan tamu meningkat pesat sebesar 93,55% yang totalnya berjumlah 1.980 tamu. pada tahun 2016 Hotel Puri Lumbung Desa Munduk mengalami penurunan kunjungan tamu sebanyak 157 tamu dari tahun sebelumnya. Kemudian ditahun 2017 kunjungan tamu turun menjadi sebanyak 7,27 % menjadi 2.003 tamu. Dan di tahun 2018 penurunannya tidak cukup banyak yaitu sebesar 3,74% dan total kunjungan tamu sebanyak 1.928 tamu.

Penurunan kunjungan tamu pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk dalam lima tahun terakhir dipengaruhi oleh beberapa faktor. Diantaranya adalah Faktorpembagian kerja dan kemampuan karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel Data Absensi karyawan yang tingkat absensinya menurun disebabkan karena adanya penurunan jumlah karyawan dan juga disebabkan oleh kehadiran karyawan yang kurang dari 100%.

Tabel 1.2
Data Absensi karyawan pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk
Dari tahun 2014 – tahun 2018

| Tahun | Jumlah Karyawan | Kehadiran Karyawan | Tingkat Absensi (%) |
|-------|-----------------|--------------------|---------------------|
| 2014 | 60 | 58 | 96,7% |
| 2015 | 64 | 59 | 92,2% |
| 2016 | 62 | 52 | 83,9% |
| 2017 | 58 | 42 | 72,4% |
| 2018 | 68 | 61 | 89,7% |

Sumber : Hotel Puri Lumbung

Dari data diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di Hotel Puri Lumbung Desa Munduk dan mengambil judul **“Pengaruh Pembagian Kerja Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk”**.

Adapun yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini yaitu

1. Apakah Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Lumbung Desa munduk?
2. Apakah Kemampuan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri LumbungDesa Munduk?

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Pembagian Kerjaberpengaruhi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri LumbungDesa Munduk dan Mengetahui Kemampuan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Lumbung Desa munduk.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer (data yang langsung diperoleh dari sumber data) sementara itu data skunder (data yang bersumber dari buku-buku dan Internet). Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data menggunakan metode Teknik Kuisisioner. Skala yang digunakan untuk kuisisioner adalah skala likert, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsure (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah Karyawan Hotel Puri Lumbung Desa Munduk sebanyak 68 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan pengolahan datanya menggunakan software SPSS versi 21 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil pengujian validitas menunjukkan pernyataan-pernyataan kuisisioner pada penelitian ini menunjukkan korelasi positif dan di atas nilai r_{tabel} 0.244 yang dapat dilihat pada *Sig. (2-tailed)* yang berarti bahwa semua indikator variabel dapat diasumsikan valid. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrument penelitian memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini berarti bahwa semua instrument reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Persamaan garis linier berganda menunjukkan tanda hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya penjelasan persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada *output* tabel *Coefficients* dan dimasukkan pada persamaan sebagai berikut.

$$Y = 0,105 + 0,246X_1 + 0,726X_2 + e$$

$$Y = 0,105 + 0,246(\text{Pembagian kerja}) + 0,726(\text{Kemampuan Karyawan}) + e$$

Dengan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa, pengaruh antara Pembagian Kerja (X_1) dan Kemampuan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk berpengaruh positif. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- 1) Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel Pembagian Kerja sebesar 0,246 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan Pembagian Kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,246 dengan asumsi variabel lain dalam persamaan ini konstan, seperti perhitungan sebagai berikut.

$$Y = 0.105 + 0,246 (X_1) + 0,726 (X_2)$$

$$Y = 0.105 + 0,246 (1) + 0,109 (0)$$

$$Y = 0.105 + 0,246 + 0$$

$$Y = 0,351$$
- 2) Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel Kemampuan Karyawan sebesar 0,726 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan Kemampuan Karyawan sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,726 dengan asumsi variabel lain dalam persamaan ini konstan, seperti perhitungan sebagai berikut.

$$Y = 0.105 + 0,246 (X_1) + 0,726 (X_2)$$

$$Y = 0.105 + 0,246 (0) + 0,726 (1)$$

$$Y = 0.105 + 0 + 0,726$$

$$Y = 0,831$$
- 3) Apabila keseluruhan nilai koefisien variabel bebas yang terdiri dari Pembagian Kerja dan Kemampuan Karyawan ditingkatkan satu, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan, seperti perhitungan persamaan dibawah ini:

$$Y = 0.105 + 0,246 (X_1) + 0,726 (X_2)$$

$$Y = 0.105 + 0,246 (1) + 0,726 (1)$$

$$Y = 0.105 + 0,246 + 0,726$$

$$Y = 1,077$$

Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa apabila kedua variabel tersebut mengalami perubahan tepatnya mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk akan berpengaruh secara positif (meningkat pula), dan begitu pula sebaliknya. Setiap peningkatan variabel-variabel bebas tersebut juga akan meningkatkan variabel terikat lainnya, sebesar koefisien regresi masing-masing variabel bebasnya.

Berdasarkan hasil regresi di atas dapat dilihat bahwa besar nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan hasil bahwa nilai *VIF* adalah sebesar 1.173 dan nilai *tolerance* adalah sebesar 0.852. Sehingga berdasarkan kriteria pada uji multikolinieritas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi sebesar 0.521 (52,1%) yang artinya Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Pembagian Kerja dan Kemampuan Karyawan sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar 47,9% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Pembagian Kerja (X_1) dan Kemampuan Karyawan (X_2) sebesar 52,1% ini menunjukkan besarnya persentase sumbangan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk. Dengan demikian, rumusan hipotesis pada penelitian ini terbukti secara positif dan signifikan, dimana semakin baik Pembagian Kerja (X_1) dan Kemampuan Karyawan (X_2) maka Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk akan semakin baik pula.

Hasil uji T dapat diketahui bahwa hasil analisis data pada penelitian ini menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.023 > 1,669$ pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Artinya Pembagian Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk. Kemudian hasil uji t, antara Kemampuan Karyawan (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) didapatkan bahwa hasil analisis data pada penelitian ini menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.195 > 1,669$ pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Artinya Kemampuan Karyawan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk.

Pembahasan

1. Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Pembagian Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif signifikan pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk. Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel Pembagian Kerja sebesar 0,246 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan Pembagian Kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,246 dengan asumsi variabel lain dalam persamaan ini konstan. Berdasarkan hasil uji T dapat dilihat nilai koefisien regresi variabel Pembagian Kerja adalah sebesar 0,000 dengan signifikansi 0,05 dan didukung oleh perhitungan nilai $t_{hitung} 4.023 >$ dari $t_{tabel} 1,669$. Hasil tersebut memberikan arti bahwa hipotesis pertama dinyatakan telah dapat diterima yang berarti bahwa semakin baik Pembagian Kerja, maka Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk akan semakin tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, jika penerapan Pembagian Kerja pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk semakin rendah maka Kinerja Karyawan akan semakin rendah pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian Roring (2017) yaitu Pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dijelaskan bahwa Pembagian kerja seperti: kemampuan, kesesuaian pekerjaan, volume pekerjaan, tingkat kenyamanan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Bank Danamon Cabang Manado. Hasil ini sesuai dan memperkuat penelitian sebelumnya khususnya penelitian-penelitian dari Eka Idham Iip K Lewa dan Subowo (2005), Vera Parlinda dan M. Wahyuddin (2004), Sofyan Sauri Rakhman (2010). Ketiga penelitian tersebut sama-sama menemukan bahwa Pembagian kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Kemampuan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif signifikan pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk. Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel Kemampuan Karyawan sebesar 0,726 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan Kemampuan Karyawan sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,726 dengan asumsi variabel lain dalam persamaan ini konstan. Berdasarkan hasil uji T

pengujian data secara parsial, menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Kemampuan Karyawan (X₂) adalah sebesar 0,000 dengan signifikansi 0,05 dan didukung oleh perhitungan nilai t_{hitung} 5.195 > dari t_{tabel} 1,669. Hasil tersebut memberikan arti bahwa hipotesis kedua dinyatakan telah dapat diterima yang berarti bahwa semakin baik Kemampuan Karyawan (X₂) yang dimiliki karyawan, maka Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk akan semakin tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, jika Kemampuan Karyawan pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk semakin rendah, Kinerja Karyawan akan semakin rendah pula.

Hasil penelitian ini searah dengan teori Nawawi (2003) yang menyebutkan kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya Harti (2007) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut: Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk. Hal ini berarti semakin baik pembagian kerja yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan di Hotel Puri Lumbung semakin meningkat. Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk. Hal ini berarti semakin baik kemampuan karyawan maka kinerja karyawan di Hotel Puri Lumbung Desa Munduk semakin meningkat.

Sesuai dengan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut : Pembagian kerja pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk dapat dikatakan baik dan sesuai dengan kemampuan dari masing-masing karyawan. Namun, pemimpin Hotel Puri Lumbung Desa Munduk masih perlu menyampaikan kepada masing-masing karyawan mengenai tugas-tugasnya secara jelas dan mudah dimengerti, terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pembagian Kerja dan Kemampuan Karyawan agar kedepannya diharapkan dapat menambahkan variabel yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan, sehingga dapat diketahui apa saja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Lumbung Desa Munduk.

DAFTAR RUJUKAN

- Agora Vol. 1, No. 1, (2013), Vannecia Marchelle Soegandhi, Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom.,MM.,MSM. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
- Aisyah A.R, 2012. The Influence of Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Innovativeness and Organizational Commitment on the Performance of the Echelon III Employees in Palembang. International Journal of Science and Research, 3(12), 223-229.
- As'ad, Moh. (2003). “Psikologi Industri”. Edisi kelima. Liberty. Yogyakarta
- Atmaja surya Mulyana, Hardienata Soewarto, Sunaryo Widodo, 2015. The Effect of Organizational Culture, Emotional Intelligence and Training Effectiveness to Organizational Commitment. Indonesia: International Journal of Managerial Studies and Research, 3(4), 40-45.

- Cooper, Robert K, dan Ayman Sawaf, 2000. Kemampuan Karyawan dalam Kepemimpinan dan Organisasi. Terjemahan Alex Tri, Jakarta: Gramedia.
- Daryanto. (2010). Ilmu Komunikasi I. Bandung: PT. Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati, Damodar N. 2002. Dasar- Dasar Ekonometrika. Erlangga, Jakarta
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/23849/1/Skripsi%20Muhammad%20Fadli%20Ferryansyah.pdf>
- Kahar, Irawaty. A (2008). Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organization Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol.4, No.1, Juni 2008.
- Koentjaraningrat, 2007. Analisis Data Kualitatif
- Moradi. D. G. (2011). Adolescents' Temperament and Character: A Longitudinal Study on Happiness, Journal Happiness Student, 1-16.
- Muhammad, 2013 "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pppa Darul Qur'an). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah – Jakarta (Download : 1 Januari 2018)
- Muhammad, 2015. Komunikasi Antar Pribadi. Jakarta : Kharisma Putra Utama
- Mulyana, Deddy. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Narimawati, 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.
- Nordstrom, M. 2010. Children's Views on Child-friendly Environments in Different Geographical, Cultural, and Social Neighbourhoods, Urban Studies, 47(3)514-528, March 2010
- Oktaviansyah, D.A. 2008. "Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Terhadap Organisasi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Indigenous. Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi. Vol. 10, No. 1, hal :58-67.
- Patton, Patricia. 2002. EQ (Kemampuan Karyawan) Di Tempat Kerja. Jakarta: PT. Pustaka Delapratasa.
- Putranto, Syahfarnas. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Kinerja Karyawan dan Pembagian Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Anggota Rotaract Club Semarang". Univ. Diponegoro Semarang
- Rakhmat, Jalaludin. 2005. Psikologi Komunikasi Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Raza Ali, Saleem Sharjeel, Qamar Beenish, 2014. An Investigation of the Impact of Emotional Intelligence on Job Performance through the Mediating Effect of Organizational Commitment: An Empirical Study of Banking Sector of Pakistan. Information and Knowledge Management, 4(10), 19-26.
- Riadi. H. 2009. Meningkatkan Komitmen Karyawan atas Organisasi melalui Pengelolaan Quality Work of Life. Journal Of Human Capital. Vol 1. No.2.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2001). Perilaku organisasi. Edisi ke-15. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Siburian. 2013. Hubungan Pembagian Kerja Dan Komitmen Terhadap Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero). Universitas Medan Area, Indonesia
- Sopiah, 2008. Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Tersisius, 2014 “Pengaruh Kemampuan Karyawan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Credit Union Kasih Atambua”, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. [Http://E-Journal.Uajy.Ac.Id/5250/](http://E-Journal.Uajy.Ac.Id/5250/)
- Uyanto, Stanislaus S. 2009. Pedoman Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: Graha Ilmu Yogyakarta
- Valentine, Sean et al. 2002. Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*. Vol. 41 No. 4, pp. 349-61.