

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. LOTUS GRHA SUKMA DI BANDUNG**

Oleh :
Yuliani Andarwati
4122.4.17.11.001115

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
Tahun 2018**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. LOTUS GRHA SUKMA DI BANDUNG**

Oleh :
Yuliani Andarwati
4122.4.17.11.001115

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, November 2018

Nana Suhana, SE, MM
Pembimbing

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

H. Deden Komar Priatna, ST.,SIP.,MM., CHRA
NIP/NIDN. 16300044 / 0403106303

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuliani Andarwati
N I M : 4122.4.17.11.001115
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Grha Sukma di Bandung**” adalah :

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah Skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, November 2018
Yang membuat pernyataan,

Yuliani Andarwati
NIM : 4122.4.17.11.001115

ABSTRAK

Yuliani Andarwati, 4122.4.17.11.001115, 2018. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Cibeunying Kaler di Kota Bandung, Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti. Dibawah bimbingan Bapak Nana Suhana, SE., MM.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti PT. Lotus Grha Sukma di Bandung, peneliti menemukan permasalahan masih rendahnya Kinerja Karyawan, hal tersebut diduga disebabkan karena motivasi kurang maksimal yang diberikan oleh Manajemen PT. Lotus Grha Sukma di Bandung.

Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada 30 responden.

Hasil pengamatan diperoleh bahwa pengaruh motivasi erat kaitannya terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Grha Sukma mencapai 70,8 %. Jadi faktor lain yang tidak diukur tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Motivasi memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Lotus Grha Sukma Kota Bandung.

Kesimpulan yang dapat diambil antara lain yaitu berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi yang besar terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis konseptual mengenai Motivasi terhadap Kinerja Karyawan teruji.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Yuliani Andarwati (4122.4.17.11.001115) 2018. The Motivational Effect of Employee Performance on the PT. Lotus Grha Sukma, The essay to the academy of university academy of study economics proficiency exam. Winaya Mukti University management program. Under Mr. Nana Suhana, SE., MM.

Based on research results in the Pt. Lotus Grha Sukma researchers found the matter of the population of employees, which is thought to have been caused because of an increase is less maximized by the Manajement of PT. Lotus Grha Sukma

The method used is a deskriptive method with a kuantitative approach, which is the study of the research and field research, interviews, and the spread of kuesquestioners to 30 participants.

Observation results was obtained that the influence was closely associated with the work of employees of the employees in the PT. Lotus Grha Sukma 70,8 %. So other factors that do not have no influence meant to the performance of employees. Thus the motivation has an influence Strong to increase the performance of employees in the PT. Lotus Grha Sukma.

The conclusion can be taken between the other is based on the interpretive interpretive interprets of koefesien it indicates that it is the influence The great motivation for the performance of employees. Thus rek Imprisonment of motivation for the work of employees of employees.

Key word : Motivation, Work Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan pada kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayahnya-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ii dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotus Grha Sukma di Bandung**”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan dikarenakan oleh segala keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun penulis berusaha untuk mempersembahkan skripsi ini sebaik-baiknya agar dapat memiliki manfaat bagi banyak pihak. Oleh karena itu, penulis akan menerima segala kritik dan saran yang membangun dalam perbaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil, sehingga skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini dengan ketulusssan hati yang paling dalam, penulis mengucapkan terimakasih yang begitu besar kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Ai Komariah,Ir.,MS. selaku Rektor Universitas Winaya Mukti.

3. Bapak H. Deden Komar Priatna, ST.,SIP.,MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
4. Bapak H. Nandang Djunaedi, Drs., MM., CHRA., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
5. Ibu Herni Suryani, SE., S.Ikom., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
6. Bapak Nana Suhana,SE., MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan petunjuk, pengetahuan, bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu yang tidak terbatas selama kuliah di Universitas Winaya Mukti.
8. Seluruh Staf Karyawan Universitas Winaya Mukti yang telah melayani penulis serta membantu dalam kelancaran proses penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Karyawan serta Manajemen di PT. Lotus Grha Sukma atas kesempatan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Orang tua tercinta, yang selalu memberikan do'a, semangat. Serta kasih sayang yang tiada hentinya agar penulis dapat menyelesaikan studi skripsi ini.
11. Keluarga besar yang selalu memberikan semangat, dukungan dan do'a bagi penulis.

12. Alm Bapak Soepandi, Alm. Bapak Wilarso, dan Alm Ibu Sagiem, yang semasa hidupnya berharap penulis dapat melanjutkan pendidikan tinggi.
13. Sahabat Ndons, Mia Mustika, Yuliani Agustin, Septiyani, Holis Setiadi, Agus Susilo, dan Agung Suhada, Boy Hilman, yang selalu memberikan saran, dukungan dan semangat bagi penulis, terimakasih.
14. Pejuang Monju, Es Kelapa Jeruk, Soto Khas Banyumas, Pop Ice, Bakso Sedap, dan pasukan sapu bersih monumen, yang juga selalu menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti terimakasih atas jalinan persahabatan serta kontribusi yang kalian berikan.
16. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, namun telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih yang tidak terhingga pada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, November 2018
Penulis

Yuliani Andarwati

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	10
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian	13

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka.....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	14
2.1.2 Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 Motivasi	19
2.1.4 Kinerja.....	28
2.1.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	32
2.1.6 Penelitian Sebelumnya	34
2.2 Kerangka Pemikiran.....	36
2.3 Hipotesis Penelitian.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Yang Digunakan	40
3.2 Operasional Variabel.....	41
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data.....	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5 Rancangan Analisa dan Uji Hipotesis.....	43
3.5.1 Rancangan Analisa.....	44
3.5.1.1 Analisa Deskriptif.....	44
a. Uji Validitas	46
b. Uji Reabilitas	47
c. Uji Normalitas.....	48
d. Uji Regresi Linier Sederhana.....	48
3.5.1.2 Asumsi Klasik.....	49
a. Autokorelasi	49
b. Heteroskedastisitas	50

3.5.2 Hipotesis	50
-----------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.1.1 . Sejarah Singkat Perusahaan	53
4.1.1.2 Visi dan Misi.....	57
4.1.1.3 Aktivitas Perusahaan.....	58
4.1.2 Karakteristik Responden	60
4.1.3 Uji Instrumen Data.....	65
4.1.4 Asumsi Klasik	72
4.1.5. Analisa Deskriptif Responden.....	73
4.1.6. Analisa Deskriptif Responden Terhadap Variabel X.....	76
4.1.7. Analisa Deskriptif Responden Terhadap Variabel Y	84
4.1.8. Hipotesis	92
4.2 Pembahasan.....	94
4.2.1. Motivasi kerja karyawan <u>pada</u> Lotus Hotel Bandung	94
4.2.2. Kinerja karyawan <u>pada</u> Lotus Hotel Bandung	96
4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada <u>pada</u> Lotus Hotel Bandung	98

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran.....	100
5.2.1. Saran untuk manajemen	100
5.2.2. Saran untuk Peneliti berikutnya.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Presensi Karyawan	8
Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Motivasi.....	25
Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Kinerja	29
Tabel 2.3 Penelitian Sebelumnya	35
Tabel 3.1 Operasional variabel.....	41
Tabel 3.2 Skala Likert	44
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	63
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas <i>KMO and Bartlett's Test</i>	65
Tabel 4.7 Statistik Communalities	66
Tabel 4.8 Uji Reabilitas	68
Tabel 4.9 Uji Normalitas metode Kolmogorov-Smirnov	70
Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Sederhana	71
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi <i>Durbin Watson</i>	73
Tabel 4.12 Uji Autokorelasi Run-Test	73
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	74
Tabel 4.14 Kriteria Penilaian.....	76
Tabel 4.15 Karyawan melaksanakan tugas dengan target yang jelas	76
Tabel 4.16 Karyawan memiliki tujuan yang jelas dan menantang	77
Tabel 4.17 Karyawan memiliki perasaan senang dalam bekerja.....	78
Tabel 4.18 Karyawan lebih mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan....	79
Tabel 4.19 Karyawan lebih berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja	80
Tabel 4.20 Karyawan senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	81
Tabel 4.21 Karyawan bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif/bonus	81
Tabel 4.22 Karyawan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.....	83
Tabel 4.23 Karyawan telah teliti dalam bekerja	84
Tabel 4.24 Karyawan terampil dalam bekerja	85
Tabel 4.25 Karyawan cukup rapih dalam melakukan pekerjaan	86
Tabel 4.26 Karyawan memiliki keterampilan dan kecakapan bekerja	87
Tabel 4.27 Karyawan memiliki empati dalam bekerja sama.....	88
Tabel 4.28 Karyawan telah mencapai target kerja yang telah ditentukan	89
Tabel 4.29 Karyawan mempunyai kecepatan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu	90
Tabel 4.30 Menurutinya kecenderungan penyimpangan	91
Tabel 4.31 Uji Korelasi Pearson.....	93
Tabel 4.32 Uji Korelasi Determinasi.....	94
Tabel 4.33 Skor Indikator Variabel Motivasi.....	95
Tabel 4.34 Skor Indikator Variabel Kinerja	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo PT. Lotus Grha Sukma.....	56
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian
2. Kuesioner
3. Hasil Output SPSS 22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan sektor perekonomian di Indonesia yang semakin pesat sekarang ini selaras dengan pertumbuhan perekonomian dunia sebagai pengaruh dari Era Globalisasi telah menyebabkan persaingan pasar yang semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini menuntut adanya perencanaan penjualan dan pemasaran, produk ataupun jasa pelayanan dan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat orang-orang yang satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempatnya bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya tersebut.

Sumber daya manusia yang berkaitan dengan cara agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dalam lingkungan yang berubah-ubah. Dewasa ini

perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik dimasa mendatang

Masalah sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan prikehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi itu berada. Setiap orang yang bekerja harus di nilai dan dievaluasi untuk mengetahui apakah pekerja sudah melaksanakan tugas sesuai yang ditargetkan atau tidak.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang unggul yang baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Baik dalam kuantitas, artinya jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada bagian dalam perusahaan tersebut. Sedangkan baik dalam kualitas, maksudnya adalah mutu dari hasil kerja dari karyawan tersebut benarbenar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Kemudian apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak perusahaan akan bisa mendapatkan laba yang maksimal.

Pegawai yang unggul adalah pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja lebih baik dari waktu ke waktu. dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan

organisasi perusahaan . Dengan adanya motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sasarannya serta kepentingan-kepentingan pribadi paraanggota organisasi. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

seperti dinyatakan oleh Mathis & Jackson (2006), menyatakan

“motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia”.

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 akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang pada ahirna perusahaan akan memperoleh laba serta tuumbuh dan berkembang.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Dalam menentukan kinerja karyawan, perusahaan harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerasama,

keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Jadi apabila perusahaan merasa bahwa komponen-komponen kinerja diatas menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari para karyawan tersebut, perusahaan harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja karyawan tersebut tidak akan mengalami peningkatan.

Secanggih apapun teknologi tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak mungkin berjalan dengan baik, karena mereka adalah perencana dan pelaksana. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan sebagai salah satu acuan tercapainya sebuah tujuan perusahaan.

Menurut Marwansyah (2012:228) kinerja adalah sebagai berikut :

“Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).”

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang anggota organisasi adalah :

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill).
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi seharusnya terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

Prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi yang unik dari masing-masing individu. Bila seorang pekerja memang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan bagi pekerjaan tertentu, atau bila pekerja itu tidak berminat pada pekerjaan tersebut, sulit dipercaya bahwa tingkat prestasinya akan tinggi, di pihak lain jika manajemen dalam merekrut dan melatih pekerja yang dan minatnya selaras dengan tuntutan pekerjaan, kita dapat mengharapkan bahwa kemungkinan prestasi kerja yang baik dapat ditingkatkan.

Komponen-komponen perusahaan terutama sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya sangat mempengaruhi pelaksanaan operasional perusahaan. Untuk itu, kinerja karyawan yang ada di dalamnya perlu ditingkatkan.

Lotus Hotel Bandung merupakan salah satu unit usaha dari PT. Lotus Grha Sukma didirikan pada tahun 2012 yang bergerak dibidang jasa pelayanan, yang memiliki 2 properti termasuk Lotus Art Garden. Lotus Hotel Bandung merupakan salah satu usaha pelayanan jasa yang mempunyai pemasukan dari pelayanan jasa itu. Pada dasarnya setiap jasa perhotelan berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada tamu dan akan berusaha memberikan nilai tambah (*value added*) bagi setiap produk jasa yang diberikan. Nilai tambah inilah yang membuat hotel tersebut mempunyai dibandingkan dengan hotel lainnya, dan nilai inilah yang menyebabkan para pelanggan mengambil keputusan untuk memilih menginap pada hotel tersebut.

Motivasi setiap individu tentu berbeda dengan individu yang lain. Adapun untuk melihat keberhasilan kinerja karyawan antara lain dapat dengan

membandingkan data tingkat keluar masuk karyawan (*labour turn over*) dari tahun ke tahun. Apabila tingkat *labour turn over*nya mengalami penurunan dari tahun ke tahun maka bisa dikatakan bahwa pihak manajemen hotel berhasil menaikkan motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sedangkan bila tingkat *labour turn over*nya dari tahun ke tahun meningkat maka bisa dikatakan pihak manajemen hotel gagal dalam menjaga motivasi yang dimiliki karyawannya dan dapat menjadi sebab menurunnya kinerja karyawan.

Dengan luas jaringan kerja pada Lotus Hotel Bandung tentu saja meningkatkan produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan agar dapat eksis di tengah persaingan yang begitu ketat di sektor perhotelan, yang kini sudah banyak berdiri bidang usaha sejenis khususnya di Kota Bandung. Terutama untuk hotel, resort dan guest house yang sekelas dengan Lotus Art Garden dan Lotus Hotel Bandung, yaitu melati 3.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Lotus Hotel Bandung, penulis menemukan permasalahan masih kurang optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal, antara lain: dikarenakan karyawan tidak melaksanakan tugas dengan baik, masih ada karyawan yang datang terlambat, tidak semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target perusahaan.

Dari permasalahan tersebut diatas, penulis menduga bahwa rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh karena kurangnya motivasi kerja karyawan, dikarenakan masih kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan, beberapa karyawan merasa dirinya kelelahan atau kurang istirahat hal ini

mengakibatkan kurang bergairahnya ketika melaksanakan suatu pekerjaan. ketepatan datang, dalam hal pekerjaan setiap karyawan pasti merasakan bosan atau jenuh dalam situasi tertentu, dengan rasa jenuh tersebut karyawan kurang bergairah dalam melaksakana suatu pekerjaan hasilnya suatu pekerjaan yang dikerjakan tidak terlaksana dengan baik hal ini dapat terlihat dari sering terjadinya keterlambatan kehadiran,, komitmen karyawan masih rendah.

Hal tersebut terlihat pada tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih cukup tinggi seperti pada table 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Presensi Karyawan Lotus Hotel Bandung

NO	TAHUN								
	2016			2017			2018		
	T	D	TK	T	D	TK	T	D	TK
	246 Hari			239 Hari			239 Hari		
1	149	23	74	122	89	22	73	99	63
2	37	81	128	47	185	6	12	170	56
3	6	150	86	25	173	42	10	149	77
4	57	135	53	43	192	1	14	175	50
5	43	189	15	45	188	3	5	180	55
6	15	115	110	4	234	0	7	176	55
7	24	56	158	29	42	167	82	104	53
8	34	95	117	16	203	13	12	168	59
9	0	120	123	0	236	3	1	184	53
10	80	44	120	41	190	6	34	151	54
11	51	106	89	58	158	16	30	139	70
12	24	56	158	40	56	48	41	53	99
13	9	54	95	15	49	15	12	65	62
14	36	139	64	18	212	2	9	171	56
15	100	32	114	91	123	9	32	133	61
16	24	148	72	18	203	13	6	173	56
17	28	86	132	35	189	11	19	172	49
18	46	34	166	44	176	6	3	183	51
19	74	103	69	77	149	11	118	64	53
20	48	130	68	37	187	13	38	144	54
21	7	179	61	0	237	2	0	193	46
22	20	168	55	8	210	12	40	139	56
23	32	166	47	25	209	4	22	112	66
24	74	65	107	89	118	14	65	116	54
25	53	62	125	84	95	41	34	140	57
26	28	86	132	22	51	139	43	143	52
27	6	150	86	22	39	145	72	102	55
28	116	19	111	128	23	57	87	77	52
29	41	101	95	50	166	5	15	139	82
30	54	158	34	8	195	36	9	152	59

Keterangan :

T : Berapa kali terlambat

D : Datang tepat waktu

TK : Tanpa keterangan / Tidak Hadir

Berdasarkan tabel rekapitulasi presensi diatas, dapat dilihat bahwa para pegawai pada Lotus Hotel Bandung, tidak semua karyawan dapat hadir tepat pada waktu jam kerja yang telah ditentukan. Masih terdapat beberapa karyawan yang hadir telambat bahkan sampai tidak hadir tanpa keterangan apapun.

Untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal ini maka tentu saja sangat dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang terampil, cekatan dan mempunyai skill. Keterampilan, kemampuan dan keahlian ini baik dibidang pendidikan, pengalaman, maupun wawasan untuk mengambil keputusan dan dapat motivasi yang baru untuk memajukan usaha yang dijalani. Semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi motivasi karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan.itu sendiri yang pada ahirnya akan menjadikan kinerja perusahaan semakin baik pula.

Sehubungan dengan permasalahan-permasalahan yang diuraikan di atas maka peneliti bermaksud untuk mengangkat judul, **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LOTUS HOTEL DI BANDUNG”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi pada Lotus Hotel Bandung adalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kinerja karyawan pada Lotus Hotel Bandung.
2. Masih rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan pada Lotus Hotel Bandung.
3. Masih terdapat beberapa karyawan yang datang tidak tepat pada waktunya.
4. Masih terdapat karyawan yang tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik.
5. Tidak semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian pada identifikasi masalah maka disampaikan rumusan masalah penelitian, diantaranya:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Lotus Hotel Bandung ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Lotus Hotel Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lotus Hotel Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja karyawan pada Lotus Hotel Bandung
2. Kinerja karyawan pada Lotus Hotel Bandung
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Lotus Hotel Bandung

1.4 Kegunaan

Penelitian ini merupakan kesempatan baik dalam menerapkan teori, khususnya di teori di bidang Sumber Daya Manusia ke dalam dunia praktek kerja yang sebenarnya, dan untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian dan sebagai input ataupun masukan serta sumbangan pikiran dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan ke arah yang lebih baik.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan nilai kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Praktis
 - a. Untuk penulis, sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan serta sebagai bahan perbandingan antara teori dan kenyataan yang ada di lapangan.
 - b. Bagi perusahaan atau organisasi, penulis berharap penulisan ini dapat berguna bagi pihak manajemen Lotus Hotel Bandung dalam upaya

memperbaiki kinerja karyawannya sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

- c. Bagi Universitas Winaya Mukti Penulisan ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi penulis yang melakukan pengembangan penulisan selanjutnya.
- d. Bagi pihak lain/penulis selanjutnya, hasil dari penulisan ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi penulis lain yang akan melakukan penulisan dengan topik yang sejenis, serta memberikan bahan kepustakaan dalam kepentingan pencarian referensi untuk melakukan penulisan yang sama.

2. Secara Teoritis

- a. Bagi penulis, memberikan masukan dan manfaat dalam rangka menyelesaikan tugas akhir untuk memperoleh kelulusan strata satu (sarjana).
- b. Bagi perusahaan, Penulisan ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan atau organisasi.
- c. Bagi Universitas Winaya Mukti, sebagai bahan untuk mengembangkan teori yang diberikan oleh civitas akademika juga memberi masukan kepada pihak yang ingin melakukan penulisan lebih lanjut tentang permasalahan yang berhubungan dengan penulisan ini

- d. Bagi pihak lain, penulis berharap penulisan ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen

Terdapat pendapat yang menyatakan bahwa manajemen adalah suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu yang dilakukan melalui orang lain. Pendapat ini berkembang berdasarkan kenyataan bahwa pemimpin mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan, tanpa harus melakukan pekerjaan sendiri. Manajemen merupakan praktik spesifik yang menghubungkan sekumpulan orang menjadi sekelompok yang efektif, berorientasi kepada tujuan, yang produktif.

Pembahasan tentang sumber daya manusia tentunya tidak lepas dari manajemen secara umum. Untuk itu perlu diketahui pengertian manajemen yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan sudut pandang tertentu. Oleh karena itu menjadi tugas sumber daya manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai terobosan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Organisasi merupakan suatu alat sosial dan teknologi yang sangat luas dan sangat kompleks untuk dilaksanakan oleh hanya satu orang saja. Organisasi bisa dipandang sebagai suatu unit yang merupakan bagian input yang akan diubah menjadi output yang sangat diperlukan oleh masyarakat. Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan manajemen sumber daya

manusia. Namun demikian, secara umum, intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli mempunyai kesamaan tujuan.

Stoner dan Freeman dalam Wibowo 2014:1 menyatakan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya Draff (Wibowo, 2014:2) mendefinisikan

“ manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, organisasi, memimpin dan mengawasi sumber daya organisasi Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan orang lain secara efektif”

Sedangkan fungsi manajemen itu sendiri untuk mengatur serangkaian organisasi, individu dan lingkungan kerja, manajemen memiliki fungsi menyeluruh terhadap organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Pekerja memiliki peran sebagai kunci atas keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian manajemen merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya.

Terdapat pula pendapat yang menyatakan bahwa fungsi dari manajemen sebagai suatu proses untuk membuat aktivitas terselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.

Seperti disampaikan Robbins dan Coutlar, (Wibowo, 2014:1)”.
“Efisiensi menunjukkan hubungan antara input dan output dengan mencari sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

Dengan pemahaman mengenai manajemen diatas, fungsi dari manajemen dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya manajemen adalah tentang bagaimana kinerja dikelola, dengan dasar kerja sama antara individu, kelompok tim bahkan dengan lingkungan sekitar dengan sebuah perumusan tujuan, dan terdapatnya kerja sama, yang bersifat berkelanjutan terjadi komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan agar terciptanya situasi yang kondusif dan terdapat umpan balik.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Werther dan Davis dalam Sutrisno (2014:4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut dalam Sutrisno (2014:4) menyampaikan

“bahwa sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tinggi seperti: *intelligence, creativity, dan imagination*”

Dari dua pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi, yang melaksanakan pekerjaan organisasi untuk tercapainya tujuan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan yang dikutip oleh Hartatik (2014:17) menyebutkan bahwa

“fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. **Perencanaan**
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
3. **Pengarahan dan Pengadaan**
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu pencapaian tujuan organisasi. Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. **Pengendalian**
Kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengembangan**
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. **Kompensasi**
Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. **Pengintegrasian**
Kegiatan untuk mempersatukan kegiatan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. **Pemeliharaan**
kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, moral dan loyalitas, agar pegawai mau tetap bekerja sama.
9. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari organisasi.

Selanjutnya Murwansyah (2014:8) menyebutkan bahwa

“dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi operasional, diantaranya:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia
Proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi, yang sesuai pada saat dibutuhkan.
2. Rekrutmen dan Seleksi
Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan profesional dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada suatu organisasi. Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar, yang cocok dengan posisi yang ditawarkan di organisasi.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia
Upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi kerja dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.
4. Kompensasi
Kompensasi atau balas jasa diidentifikasi sebagai imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi.
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja”

.

Kemudian Edwin B. Flippo yang dikutip dalam Murwansyah (2014:20) menyebutkan bahwa

“terdapat beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia, diantaranya:

1. Perencanaan
Proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan.

2. Pengorganisasian
Membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai. Dalam pengorganisasian dibentuk struktur organisasi yang nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan antara satu unit dengan unit lainnya.
3. Pengarahan
Memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.
4. Pengendalian
Pengendalian berartimelihat, mengamati atau menilai tindakan atau pekerjaan pegawai”

Dengan demikian fungsi Sumber Daya Manusia adalah fungsi operasional manajerial yang didasari oleh beberapa tahap, diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut Edwin B. Flippo dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2013:145), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Veithzal Rivai (2011:455) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki dengan beberapa faktor.

2.1.3.2 Pendekatan Motivasi Kerja

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang dalam empat pendekatan antara lain, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia, dan pendekatan kontemporer. Berikut penjelasan pendekatan-pendekatan motivasi tersebut menurut Wilson Bangun (2014:313) yang menyatakan ;

1. Pendekatan Tradisional

Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (controlling), dan pengarahan (directing). Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Makin banyak yang diproduksi, maka semakin besar pula penghasilan yang mereka peroleh. Dalam banyak situasi, pendekatan ini sangat efektif.

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia (human relation model) selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo. Mayo menemukan bahwa kenosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat mengurangi motivasi, sedangkan montak sosial membantu dalam meciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan dari pendekatan ini, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosia; serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Para pencetus teori lainnya seperti McGregor dan ahli-ahli lain, melontarkan kritik kepada model hubungan manusia dengan mengatakan konsep tersebut hanya merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanupilasi karyawan. Kelompok mereka juga mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu mnyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja seperti uang dan hubungan sosial. Berbeda dengan pendekatan sumber daya manusia yangmenyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan kontemporer (*Contemporary Approach*) didominasi oleh tiga tipe motivasi: teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Teori isi (*conten theory*) menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatan dalam organisasi. Dalam teori isi terdapat tiga teori motivasi yang menekankan pada analisa mendasar kebutuhan-kebituhan manusia, antara lain, teoti khirarki kebutuhan, teori ERG, dan toeri Dua Faktor. Pada teori proses, terdapat dua teori motivasi yang terpusat pada bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan dalam keadaan bekerja, termasuk dalam kelompok ini: teori keadilan dan teori harapan. Satu teori lagi, berpusat pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan, terdapat pada teori penguatan”.

2.1.3.3 Tujuan motivasi kerja

Tujuan motivasi menurut Melayu S.P. Hasibuan (2013:146)

adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Danang dalam penelitaian Sumber Daya Manusia (2015:16) tujuan pemberian motivasi antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.1.3.4 Proses Motivasi Kerja

Melayu S.P. Hasibuan (2013) menyebutkan bahwa proses motivasi kerja terdiri dari 6 bagian, diantaranya:

1. Tujuan
Dalam proses motivasi, perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Setelah itu baru karyawan dimotivasi ke arah tujuan.
2. Mengetahui Kepentingan
Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.
3. Komunikasi Efektif
Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya (misalnya insentif) dan syarat yang harus dipenuhinya supaya diperolehnya.
4. Integrasi tujuan
Proses motivasi diperlukan untuk menyatukan tujuan organisasi dan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu atau karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.
5. Fasilitas
Manajer penting memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
6. *Team Work*
Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi dengan baik, sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan. Keberadaan tim work ini sangat penting, karena di dalam satu perusahaan terdapat banyak bagian.

Dalam memotivasi, ada beberapa petunjuk atau langkah yang perlu diperhatikan pemimpin sebagaimana berikut (Wahjosumido yang dikutip dalam Danang 2015:15) menyatakan sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tau apa yang dilakukan bawahannya.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.

2.1.3.5 Teknik Motivasi

Untuk memotivasi kinerja karyawan, seorang pimpinan perlu menerapkan teknik-teknik untuk memotivasi kerja bawahannya.. Banyak teknik motivasi kerja karyawan yang bisa dipilih dan diterapkan oleh pimpinan.

Berikut beberapa teknik memotivasi kerja karyawan (Robbins, 2011)

a. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Pimpinan tidak mungkin dapat memotivasi karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan. Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan karyawan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang paling mendasar seperti makan, minum, perlindungan fisik.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial dan rasa memiliki, dalam hal ini pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja dengan baik, dan hubungan kerja yang romantis.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan, karena mereka perlu dihormati dan diberi penghargaan atas prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengembangkan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Indikator di bagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162), dimensi dan indikator motivasinya adalah:

a. Dimensi kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh MC. Clelland, ada tiga karakteristik dari orang yang memiliki kebutuhan akan berprestasi yang tinggi, yaitu:

- 1) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau mencari solusi atas suatu permasalahan. Akibatnya orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi lebih suka bekerja sendiri dari pada dengan orang lain. Apabila suatu pekerjaan membutuhkan bantuan orang lain maka orang yang dibutuhkan adalah orang yang berkompeten daripada sahabatnya.
- 2) Orang yang memiliki kebutuhan akan berprestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung resikonya.
- 3) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tuganya, sekaligus ingin mengetahui hasil dari pekerjaannya.

Di dalam penelitian tersebut MC. Clelland menemukan bahwa uang tidak begitu penting perannya dalam meningkatkan prestasi kerja bagi orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi. Dari studi yang dilakukannya pada teknisi laborat misalnya, orang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi mendorong untuk berprestasi sangat baik tanpa insentif finansial. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi rendah tidak akan berprestasi baik tanpa insentif finansial, studi ini tidak bermaksud bahwa yang bukan tidak penting bagi orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi, melainkan untuk mencari imbalan ekonomi sebagai bukti dari keberhasilan.

b. Dimensi kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation*)

Kebutuhan afiliasi merupakan suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan social dan Maslow. Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi memiliki ciri-ciri seperti berikut:

- 1) Memiliki suatu keinginan yang kuat untuk mendapatkan restu dan ketentraman dari orang lain.
- 2) Cenderung untuk menyesuaikan diri dengan keinginan dan norma orang lain yang ada di lingkungan.

3) Memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi mencari kesempatan ditempat kerja untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Oleh karenanya, orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi cenderung bekerja dengan orang lain daripada bekerja sendiri dan mereka cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi juga ada kecenderungan untuk berprestasi lebih baik dalam situasi dimana ada dukungan personal dan moral. Implikasinya terhadap organisasi adalah bahwa manager dapat menciptakan adanya lingkungan kerja yang kooperatif dan sportif bagi karyawan yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi, akan dapat meningkatkan produktifitasnya. Sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kebutuhan akan afiliasi yang rendah seharusnya ditempatkan pada suatu tugas yang memungkinkan untuk bekerja secara independen, karena orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang rendah lebih suka bekerja sendirian.

c. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggung jawab kepadanya. Orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- 2) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- 3) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan dan pengikut.

Orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan cenderung lebih banyak memberikan saran-saran, lebih sering memberikan pendapat dan evaluasinya, selalu mencoba untuk mempengaruhi orang lain kedalam cara berpikirnya dan juga cenderung menempatkan diri sebagai pimpinan dilingkungan aktivitas kelompoknya, serta cenderung dekat dengan atasan atau pemimpinnya.

Ketiga jenis kebutuhan tersebut bias dimiliki setiap orang, yang berbeda hanyalah intensitasnya.

2.1.4 Penilaian Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja memiliki makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Dan memiliki tujuan pencapaian yang optimal terhadap individu, organisasi atau kelompok tersebut. Dengan serangkaian strategi sehingga memberikan kontribusi yang optimal.

Bangun (2012:231) menyebutkan kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Wibowo, (2014:3) menyampaikan

“bahwa Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan, bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja”.

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai (2011:604):

“suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”.

Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pimpinan dan bawahannya. Manajemen kinerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh John Miner (dalam Sudarmanto, 2015) yang dibagi kedalam empat dimensi kinerja, yaitu :

1. Dimensi Kualitas Kerja

Kualitas dalam bekerja digambarkan seperti tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.

2. Dimensi Kuantitas Kerja

Kuantitas dalam bekerja seperti jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

3. Dimensi Penggunaan Waktu dalam Bekerja

Penggunaan waktu dalam bekerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif atau jam kerja yang hilang.

4. Dimensi Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Mangkunegara (2011:61), mengemukakan lima dimensi dan sepuluh indikator kinerja, yaitu :

1. Dimensi Kuantitas Kerja

Dimensi kuantitas kerja diukur dua indikator yaitu.

- a. Kecepatan.
- b. Kemampuan.

2. Dimensi Kualitas dari hasil.

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu.:

- a. Ketelitian.
- b. Hasil Kerja.

3. Dimensi Kerja Sama

Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator.

- a. Jalinan kerja sama
- b. Kekompakan

4. Dimensi Tanggung Jawab

Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu.

- a. Hasil kerja.
- b. Mengambil keputusan.

5. Dimensi Inisiatif

Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menggunakan dimensi John Miner (dalam sudarmanto, 2015), sebagai dimensi pengukuran dalam penelitian ini, yaitu kuantitas, Kualitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.4.3 Mengukur Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat di jadikan dasar penilaian setiap pekerjaan.

Menurut Bangun (2011:233) menyampaikan

“bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa penilaian, seperti berikut ini:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki standar pekerjaan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu

Suatu pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan dengan pekerjaan lain. Jadi, jika pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan.

5. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya”

2.1.4.3 Pihak yang Melakukan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh berbagai pihak yang mengetahui kinerja karyawan secara individual. Seperti yang dikemukakan oleh Bangun (2012:236),

“bahwa pihak-pihak yang memungkinkan melakukan penilaian kerja antara lain:

1. Karyawan itu Sendiri

Karyawan dapat menilai dirinya sendiri, apakah hasil pekerjaannya sudah mencapai atau belum sesuai standar pekerjaan. Berbagai perusahaan sudah mempercayakan karyawannya untuk menilai dirinya sendiri sepanjang karyawan itu sudah dipercaya untuk memberi keterangan diri ang hasil pekerjaannya. Namun jarang sekaligus

karyawan dengan jujur menilai pekerjaannya yang sebenarnya. Secara kenyataan, kebanyakan orang menilai kinerjanya lebih tinggi dari hasil yang dilakukan oleh penilai yang sebenarnya.

2. Penilaian Rekan Sekerja

Rekan kerja atau para anggota dalam suatu tim dapat menilai kinerja seorang karyawan. Rekan sekerja sangat banyak mengetahui kemampuan kerja rekan kerja lainnya. Dewasa ini cara ini telah banyak dilakukan oleh berbagai perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya. salah satu alasannya adalah penilai rekan sekerja dapat dijadikan sebagai alat prediksi kinerja di masa yang akan datang sangat bermanfaat.

3. Atasan Melakukan Penilaian

Seorang atasan mempunyai kewenangan atas kinerja para karyawan sebagai bawahannya. Atasan atau supervisor memiliki kriteria-kriteria tertentu untuk menilai kinerja karyawan. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan catatan atas kinerja karyawannya di masa yang lalu. Berdasarkan rekam jejak (*track record*) seorang karyawan, seorang supervisor dapat melakukan penilaian kinerja karyawannya.

4. Bawahan Menilai Atasan

Dewasa ini sudah banyak perusahaan yang meminta para bawahan menilai kinerja atasannya. Karyawan diminta untuk menilai atasannya secara jujur tanpa tekanan dari berbagai pihak terutama dari atasan itu sendiri.

5. Penilaian dilakukan oleh Pelanggan

Orang lain diluar perusahaan dapat diminta untuk melakukan penilaian atas kinerja seseorang karyawan dalam perusahaan. Pelanggan merupakan sumber informasi yang dapat dijadikan penilaian kerja dari luar perusahaan. Melalui kotak saran yang berisi quessioner diminta untuk dijawab oleh pelanggan dengan jujur. Jawaban pelanggan merupakan informasi mengenai kepuasan pelanggan atas pelayanan yang didapatkan.”

2.1.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi datang dari dalam diri manusia dan lingkungan, karenanya pimpinan organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya pada diri sendiri dan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Semua organisasi dibangun atas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi.

Tanda yang pasti untuk melihat individu yang termotivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif atau ide yang dapat memajukan organisasi tersebut dari pekerjaannya dan banyaknya inovasi yang diciptakan serta memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi tersebut. Karena individu dengan motivasi tinggi untuk memajukan organisasinya dapat memberikan kontribusi yang optimal yang dapat memajukan organisasi tersebut.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.

Menurut Wibowo, (2014:332)”. “Orang dengan kebutuhan prestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan dimana pembayaran diberikan berdasarkan kinerjanya

Teori motivasi terkait kinerja dikemukakan pula oleh Armstrong dalam Wibowo (2014:338). menyatakan ;

“bahwa proses manajemen kinerja dapat memotivasi orang untuk memperbaiki kinerja mereka dan mengembangkan kapabilitas. Teori motivasi yang terkait dengan kinerja dibahas dibawah ini:

- a. *Reinforcement theory*. Teori penguatan menyatakan bahwa dalam keberhasilan mencapai tujuan dan penghargaan bertindak sebagai insentif dan penguat positif perilaku sukses, yang berulang diwaktu yang akan datang apabila kebutuhan sama timbul.
- b. *Expectancy theory*. Menurut teori harapan, motivasi hanya mungkin apabila terjadi hubungan yang jelas dirasakan dan dapat dipergunakan antara kinerja dan outcomes, dan outcomes dilihat sebagai sarana untuk memuaskan kebutuhan.
- c. *Self-efficacy theory*. Mengidentifikasi bahwa motivasi diri akan secara langsung dihubungkan dengan self-belief atau keyakinan individu yang memungkinkan mereka dapat menyelesaikan tugas tertentu, mencapai tujuan tertentu atau belajar sesuatu. Tujuan

penting manajemen kinerja adalah meningkatkan self-efficacy dengan memberikan individu peluang mempertimbangkan dan mendiskusikan dengan manajer mereka tentang bagaimana mereka dapat melakukan lebih banyak. Tetapi pertanggungjawabannya adalah pada manajer untuk mendorong keyakinan diri dalam pikiran mereka yang diajak mendiskusikan kinerja dan pengembangan.

- d. *Social learning theory*. Mengombinasikan aspek penguatan dari teori harapan. Teori ini mengenal penting konsep dasar penguatan sebagai penentu perilaku masa depan. Tetapi juga menekankan pentingnya faktor psikologis internal, terutama harapan tentang nilai tujuan dan kemampuan individu untuk mencapainya.
- e. Teori atribusi berkepentingan dengan bagaimana orang menjelaskan kinerja mereka.
- f. *Role modeling*. Orang dapat dimotivasi dengan dasar perilaku mereka pada model peran, yaitu seseorang yang pendekatannya dalam bekerja dan kemampuannya menjalankan segala sesuatu memberikan inspirasi, keadaan ini memberikan keinginan untuk mengikuti contoh yang diberikan oleh model. Manajer dan pimpinan dapat menjadi model.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan walaupun bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam memberikan kontribusi terhadap organisasinya.

2.1.6 Penelitian Sebelumnya

Beberapa judul Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan Penelitian
1	Erry Cahya Purnama (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Di Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Hasan Sadikin Bandung. Bandung, 2017	Menujukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, berdasarkan analisis koefisiensi determinasi	$X = \text{Motivasi}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Peneliti sebelumnya melakukan penelitian di RSHS Bandung. Sedangkan peneliti di Lotus Hotel Bandung
2	Rita Zahra (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Akasia di Pekanbaru. Pekanbaru, 2013	Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi 56,1%, dan sisa nya pengaruh faktor lain yang tidak diteliti	$X = \text{Motivas}$ $Y = \text{Kinerja}$	Penelitian sebelumnya peneliti melakukan penelitian di Hotel Akasia Pekanbaru. Sedangkan

					peneliti di Lotus Hotel Bandung
3	Rizka Afrisalia (2012)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Kudus.2012	Menyimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Terlihat dari hasil pengujian analisis uji-t dengan hasil analisis regresi linear.	X = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Peneliti sebelumnya melakukan penelitian di PT. Bank Central Asia Tbk. Sedangkan peneliti di Lotus Hotel Bandung

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia adalah faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Tanda yang pasti untuk melihat individu yang termotivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif atau ide yang dapat menunjukkan organisasi tersebut dari pekerjaannya dan banyaknya inovasi yang diciptakannya serta memberikan

kontribusi yang baik bagi organisasi tersebut. Karena individu dengan motivasi tinggi untuk memajukan organisasinya dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. “ orang dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan dimana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja (Wibowo, 2014:332).

Pada dasarnya motivasi timbul karena adanya dorongan yang kuat dari diri sendiri, dengan adanya target pencapaian yang ingin diraih. Karena motivasi sangat dibutuhkan untuk mendapatkan kinerja yang optimal atau yang diharapkan organisasi atau perusahaan.

Motivasi datang dari dalam diri manusia, dan lingkungannya. Karena pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya pada diri sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja. Semua organisasi dibangun atas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi.

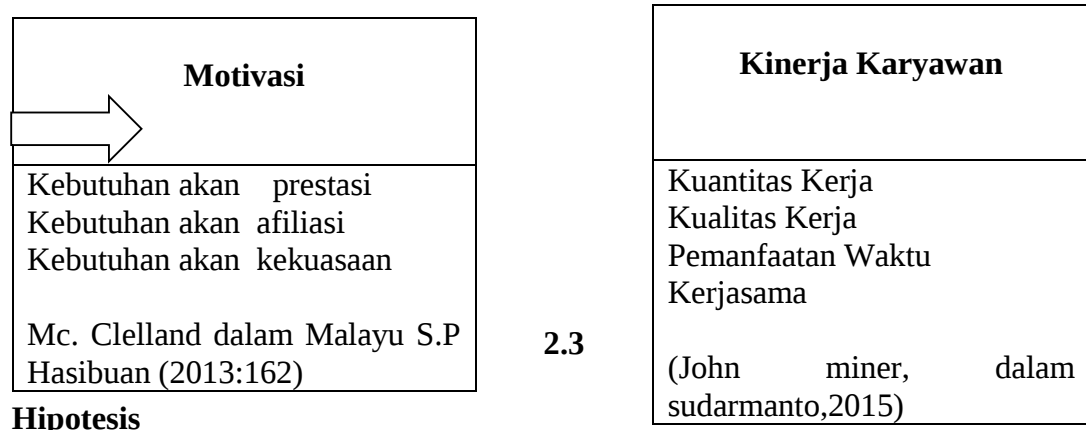
Kinerja memiliki makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung. Dan memiliki tujuan pencapaian yang optimal terhadap individu, organisasi atau kelompok tersebut. Dengan serangkaian strategi sehingga memberikan kontribusi yang optimal.

Bangun (2012:231) menyebutkan kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

“Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilalukakn oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan, bagaiman aorganisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014:3)”.

Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisai untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pimpinan dan bawahannya. Manajemen kinerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujaun yang hendak dicapai.

Dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memengaruhi kinerja karyawan walaupun bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, namun motivasi sangat berperan penting terhadap kinerja seseorang dalam memberikan kontribusinya terhadap organisasi atau perusahaan.



Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas, perumusan hipotesis yang akan diuji kebenarannya sebagai berikut :

“Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Lotus Hotel Bandung.”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Yang Digunakan

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji lebih jauh pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

Menurut Sugiyono (2018:2) menyatakan bahwa:

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan”.

Menurut Sugiyono (2018:147) menyatakan bahwa:

“Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Pengertian metode verifikatif menurut Sugiyono (2012:8) adalah sebagai berikut :

”Metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (2014:8) menyatakan bahwa:

“Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang telah disusun yaitu pertama bagaimana motivasi karyawan pada Lotus Hotel Bandung, kedua bagaimana kinerja karyawan pada Lotus Hotel Bandung, dan yang ketiga bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Lotus Hotel Bandung.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1
Tabel Operasionalisasi Variabel

No	Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan. 2009:141)	Motivasi (X)	1. Kebutuhan Berprestasi	Tingkat dorongan untuk lebih unggul dalam bekerja
				Tingkat kesadaran dan tanggung jawab pada pekerjaan
				Tingkat keinginan dalam mencapai target
			2. Kebutuhan berkuasa	Tingkat keinginan untuk mencapai promosi jabatan
				Tindakan keinginan untuk mempengaruhi orang lain
			3. Kebutuhan afiliasi	Tingkat kepercayaan terhadap rekan kerja
				Tingkat kepedulian pada rekan kerja
2	Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang	Kinerja karyawan (Y)	1. Kuantitas kerja	Tingkat standar kerja
				Tingkat target yang akan dicapai
			2. Kualitas kerja	Tingkat kerapihan saat berada di tempat kerja
				Tingkat ketelitian dalam mencari data
			3. Pemanfaatan waktu	Tingkat penyelesaian tepat waktu pada jam kerja

	diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:60)			Tingkat kesadaran menyelesaikan tugas tepat waktu
				Tingkat pekerjaan selesai dengan tuntas
			4. Kerjasama	Tingkat toleransi pada karyawan
				Tingkat menangani hubungan dengan masyarakat
				Tingkat dapat dipercaya oleh rekan kerja dan masyarakat
				Tingkat kerjasama dengan baik dengan masyarakat

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, penulis memperoleh data yang berasal dari dokumen maupun keterangan lisan yang diberikan pimpinan dan karyawan PT. Lotus Grha Sukma. Adapun jenis data yang berkaitan dengan penulisan ini adalah:

3.3.1 Data Primer

Menurut Syofian (2013:16) yang dimaksud dengan data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau dari objek penelitian yang dilakukan. Data primer diperoleh melalui sumber data primer seperti observasi, wawancara, menyebarkan kuesioner kepada responden.

Data primer ini meliputi : umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan yang diperoleh dari hasil wawancara menggunakan kuesioner.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder menurut Syofian (2013:16) merupakan data yang tidak diperoleh dari sumber pertama. Data sekunder merupakan data yang diterbitkan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan perpustakaan. Data sekunder ini meliputi :

- a. Gambaran umum PT. Lotus Grha Sukma di Bandung.
- b. Data jumlah karyawan PT. Lotus Grha Sukma di Bandung.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiono (2013:402) menyatakan ;

“bahwa yang dimaksud dengan teknik pengumpulan data, antara lain:

- a. Wawancara (*Interview*), yaitu usaha pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan atau informasi dari sumber-sumber yang ada kaitannya dengan masalah penelitian dengan mengadakan wawancara kepada pihak pimpinan maupun karyawan pada PT. Lotus Grha Sukama.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dengan membuat daftar pertanyaan kepada karyawan untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Observasi, yaitu suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Observasi dilakukan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar”

3.5 Rancangan Analisa dan Uji Hipotesi

Kuesioner sebagai alat pada penelitian ini perlu diuji sehingga dapat dipertanggung jawabkan hasilnya secara ilmiah. Pengujian yang dilakukan adalah uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan analisa regresi.

3.5.1 Rencana Analisa

3.5.1.1 Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau general.

Menurut Sugiono (2013:105) pengertian metode deskriptif adalah:

“Metode Deskriptif Analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisa untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada”.

Penelitian ini akan menggunakan skala likert sebagai alat bantu kuesioner. Menurut Sugiono (2012:132)

“skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau keluarga tentang fenomena sosial, nilai dan skala likert variabel yang diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument”. Menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dimana alternatif jawaban diberikan nilai sampai dengan 5, selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan oleh setiap responden dengan menggunakan langkah-langka sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
SS	5
S	4
R	3
TS	2
STS	1

Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- R = Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Nilai-nilai alternatif jawaban kemudian di proses dan diolah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik.

Menurut Sugiyono (2018:147), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggunakan bagaimana gambaran tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan cibeunying kaler di kota bandung.

Memudahkan penilaian dan rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebesar 5 (lima). Rumus yang digunakan untuk mencari panjang kelas interval menurut Sugiyono (2018:94) adalah sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang Kelas}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana:

Rentang Kelas = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval = 3

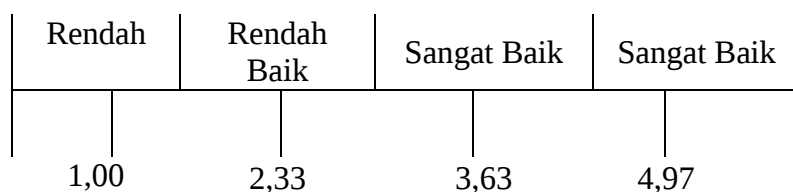
Berdasarkan rumus diatas, maka panjang interval adalah panjang kelas interval = $5 - 1/3 = 1,3$. Maka interval dari kriteria penilaian adalah sebagai berikut

Tabel 3.3
Kriteria Penilaian

Persentase	Keterangan
1,00 – 2,33	Kurang Baik / Rendah
2,34 – 3,63	Baik
3,64 – 4,97	Sangat Baik / Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2010)

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



a. Uji Validitas

Menurut Masrum, sebagaimana dikutip Sugiono (2018;147) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (sekor

total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Untuk mencari nilai validasi dari sebuah item kita akan mengkorlasikan skor item tersebut dengan skor item-item dari variabel tersebut. Apabila nilai diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah pearson product moment sebagai berikut:

Dimana :

N = Jumlah Responden

X = skor instrumen yang akan digunakan

Y = skor semua item instrumen dalam variabel tersebut.

b. Uji Reabilitas

Menurut Dwi Priyatno (2012:30) yang dimaksud dengan uji reabilitas adalah sarana untuk membuktikan alat yang digunakan mengukur gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Syofian (2013:54) menjelaskan bahwa uji reabilitas adalah alat untuk mengetahui bahwa sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama.

Menurut Ghazali dalam Priyatno (2013:30) instrumen penelitian tersebut reliabel jika menurut nilai Cronbach's $\alpha > 0,60$. Syofian (2012:57) menyatakan pendapatnya yang sama bahwa kriteria alat penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's $\alpha > 0,60$. Sekarang dalam Priyatno (2012:187) menyatakan jika nilai Cronbach's $\alpha > 0,60$ maka alat pengumpulan data dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas Data

Menurut Priyatno (2014:34) uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan apakah data terdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting karena dengan data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas yang digunakan adalah uji one sample kolmogorov smirnow. Uji normalitas data dilakukan setelah melakukan uji reliabilitas dan validitas. Adapun hasil uji normalitas yaitu :

- Jika signifikan (asym sig 2 tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi (asym sig 2 tailed) $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.

d. Analisa Regresi Linear Sederhana

Analisa regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik turunnya nilai

dalam variabel dependen dapat dilakukan dengan menaikkan atau menurunkan nilai variabel independen. Berikut adalah bentuk umum persamaan regresi linier sederhana :

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja karyawan)

X = Variabel Independen (Motivasi)

A = nilai konstan

B = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b(+)$ maka naik, bila $b(-)$ maka terjadi penurunan.

3.5.1.2 Asumsi Klasik

Model persamaan tersebut dapat diterima secara ekonometrik, maka harus memenuhi asumsi klasik, yaitu bebas dari autokorelasi, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

a. Pengujian autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala korelasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen satu sama lain. Secara sederhana, gejala ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan tes statistik *Durbin-Watson*. (Ghozali, 2006: 95) 50.

b. Pengujian Heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari 1 pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$), (Ghozali, 2006: 105).

3.5.2 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Pengertian hipotesis tersebut adalah untuk hipotesis penelitian, Sugiono (2014:213).

3.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Priyatno (2012:79) “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait”. Pengujian ini menggunakan signifikansi 0,05 dan dua sisi. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Langkah-langkah Pengujian Koefisiensi:

a. Rumus Hipotesis

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lotus Hotel Bandung

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lotus Hotel Bandung

b. Menentukan t hitung

Nilai t hitung dapat diperoleh dari tabel output pada kolom yang diperoleh hasil perhitungan statistik menggunakan software SPSS.

c. Menentukan t tabel

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05. Kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

2. Langkah-langkah Pengujian Berdasarkan Signifikansi

a. Rumus Hipotesis

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lotus Hotel Bandung

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lotus Hotel Bandung

b. Menentukan Nilai Signifikansi

Signifikansi dapat dilihat pada tabel output pada kolom Sig yang dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik menggunakan software SPSS.

c. Kriteria Penguji

Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima

Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak

3.5.2 Analisa Koefisien Determinasi (Pengaruh r^2)

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar dipengaruhi faktor lain. Maka dihitung koefisien determinasi (K_d) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan atau tetap (*ceteris paribus*), rumus umum koefisien determinasi yaitu:

Keterangan : K_d = Koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

Dimana :

K_d : 0, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y, Lemah

K_d : 1, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y, Kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Lotus Hotel Bandung adalah perusahaan jasa pariwisata, yang bergerak dibidang perhotelan dengan mempunyai 2 properti. Properti pertama dinamakan Lotus Hotel Bandung yang berdiri pada bulan Februari 2012, dan yang kedua bernama Lotus Art Garden yang didirikan pada bulan Maret 2016 oleh Dr. Ir. Sigit Sukmono, Msc sebagai salah seorang Guru Besar di Fakultas Geofisika Institut Teknologi Bandung yang bertujuan untuk pondokan mahasiswa atau mahasiswi universitas sekitar Bandung utara seperti ITB, UNPAD, UNIKOM, dan beberapa perguruan tinggi sekitarnya. Lotus Hotel Bandung memiliki luas tanah sebesar 1.148m² dan pemandangan lembah tubagus ismail yang indah, udara yang sejuk ditambah dengan danau yang ada sehingga muncul beberapa masukan dari rekan-rekan bisnis kepada pemilik dan akhirnya pemilik mengubah perijinan perijinan menjadi sebuah penginapan.

Pada tanggal 26 Mei 2012 Lotus Bandung sudah beroperasi menjadi sebuah *quest house* dengan konsep *quest house* di daerah tubagus yang memiliki pemandangan layaknya *semi resort* di tengah daerah Bandung utara yang cukup terkenal yaitu Dago. Meski letaknya yang cukup sulit dijangkau dari jalan raya, yaitu sekitar 700 meter tetapi iklan di *grouopdisdus dan dealkeren* pada saat itu

untuk hotel baru dengan konsep budget yang memiliki pemandangan danau dan lembah yang indah dengan harga yang sangat kompetitif pada musim liburan memberikan dampak yang sangat baik terhadap perusahaan. Selain nama Lotus Bandung semakin berkibar di nusantara Indonesia, disamping itu iklan di kedua *media social* tersebut mengakibatkan banyaknya permintaan kamar di masa liburan pada bulan tersebut.

Lotus Hotel Bandung adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa perhotelan, yang terletak di kompleks perumahan kelas atas di jantung kota yang tenang. Dikelilingi oleh indah danau teratai mini dan taman hijau memastikan lingkungan yang menyegarkan selama tamu menginap. Didirikan pada tahun 2012, Lotus Hotel Bandung ini dibuka dengan kamar tidur 60 kamar dengan 3 tipe kamar, yaitu *standard*, *deluxe* dan *executive*. Lotus Hotel Bandung memiliki fasilitas lain seperti kafe dan tempat pertemuan. Prioritas Lotus Hotel Bandung adalah kepuasan *customer* dan memastikan tamu tinggal dengan nyaman di Lotus Hotel Bandung.

Lotus Hotel Bandung menyediakan berbagai fasilitas dan layanan untuk memenuhi kebutuhan harian *customer* baik untuk rekreasi dan bisnis. Kamar yang tersedia di Lotus Hotel Bandung dirancang dengan kenyamanan dan dilengkapi dengan semua kenyamanan yang *customer* perlukan selama Lotus Hotel Bandung tinggal jauh dari rumah. Kamar Lotus Hotel Bandung dilengkapi dengan *air conditioning*, *water heater*, *LED TV* dengan TV kabel dan program internet wifi gratis. Sebagian besar kamar Lotus Hotel Bandung mengarah keluar ke balkon pribadi dengan pemandangan yang indah Lotus danau dan taman hijau. Lotus Hotel

Bandung juga menawarkan menu sarapan, makan siang dan makan malam dengan harga yang sangat terjangkau.

Lotus Hotel Bandung terletak di kompleks perumahan kelas atas di jantung kota yang tenang yaitu di daerah Bandung utara yang sangat terkenal, yaitu Dago. Lotus Hotel Bandung cukup strategis hanya sekitar 2 km dari tempat berbelanja di jalan Dago dan tempat penjualan oleh-oleh khas Bandung Kartika Sari, sekitar 25 menit ke tempat rekreasi di Lembang dan dapat menggunakan jalan alternative lain yaitu dago bengkok untuk menuju ke area rekreasi tersebut dengan menggunakan mobil roda 4, letak Lotus Hotel Bandung berada di dalam perumahan di daerah Tubagus Ismail tepatnya yaitu di Jl. Tubagus Ismail VIII No. 45 setelah SD. Salman Al Farisi yang sangat terkenal di daerah Dago, Bandung Jawa Barat. Telepon 022-82523471 atau 022-82523483, faximile 022-82523472, email reservation@lotusbandung.com atau sm@lotusbandung.com, facebook <http://url/facebook.lotushotelbandung> dan website www.lotusbandung.com

Sebagai gambaran dari tujuan perusahaan Lotus Hotel Bandung telah membuat Logo Perusahaan yang memiliki ciri khas yang dapat dilihat dari logo perusahaan itu sendiri.

Adapun logo Lotus Hotel Bandung dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1 Logo Lotus Hotel Bandung

Sumber: Lotus Hotel Bandung

Berdasarkan pada Gambar 4.1, dapat dilihat bahwa logo yang digunakan oleh Lotus Hotel Bandung dengan symbol bunga Lotus dan petapa diatas bunga lotus yang sedang mekar. Bunga Lotus sendiri melambangkan melambangkan semangat, kelahiran kembali, kecantikan, keindahan, kesuburan. Lotus diartikan sebagai tempat tertinggi dan suci, dan sangat dihormati. Ini juga merupakan alasan, bahwa semua dewa menurut kepercayaan Hindu dan juga Buddha sendiri duduk di atas bunga lotus yang sedang mekar yang melambangkan keadaan pikiran seseorang, yang merupakan tahap di mana telah mendapat pencerahan tertinggi juga mempunyai efek pemusatan dan penenangan pikiran. Dengan demikian perusahaan berharap agar pemilik, karyawan dan tamu dapat bersemangat, bahagia dan makmur.

4.1.1.2 Visi dan Misi Lotus Hotel Bandung

`` Meningkatnya kebutuhan akan penginapan dan ruang meeting oleh masyarakat kalangan menengah maka Lotus Hotel Bandung mendirikan Hotel yang memperkenalkan service yang *friendly*.

1. Visi

Lotus Hotel Bandung mempunyai visi dapat menjadi salah satu hotel budget yang mampu memberikan kenyamanan di Bandung khususnya dan di Indonesia pada umumnya, yang terbaik dalam kualitas maupun pelayanan.

2. Misi

Lotus Hotel Bandung mempunyai misi baik dari sisi bisnis maupun dalam sosial. Adapun misi Lotus Hotel Bandung adalah sebagai berikut :

- a. Menjadi Hotel budget terbaik dari sisi harga dan kualitas di Bandung
- b. Memperkenalkan pemandangan tebing tubagus ismail dan udara sekitar yang sangat bersih
- c. Menjaga kerjasama dengan baik bersama team atau karyawan yang bertujuan untuk membangun Lotus Hotel Bandung Menjadi Hotel terkemuka.

4.1.1.3 Aktivitas perusahaan

Dalam menjalani usahanya sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa perhotelan kegiatan sebuah hotel tidak terlepas dari kegiatan penjualan, penyediaan akomodasi dan pelayanan jasa. Hal ini sesuai dengan kegiatan utama

suatu hotel. Berikut penulis uraikan beberapa aspek kegiatan usaha di Lotus Hotel Bandung :

1. Kamar

Lotus Hotel Bandung memiliki 3 tipe kamar dengan fasilitas yang sama di dalam kamarnya seperti AC, *water heater*, LED TV, *wifi*, yaitu :

a. Kamar *Standard*

Tipe kamar *standard* di Lotus Hotel Bandung adalah tipe kamar dengan klasifikasi tipe kamar yang paling rendah dan paling diminati oleh *customer* dikarenakan harga kamar yang sangat terjangkau, yaitu Rp. 195.000/net per kamar per malam.

b. Kamar *Deluxe*

tipe kamar *Deluxe* di Lotus Hotel Bandung memiliki luas 20m² dengan kapasitas 2 sampai 3 orang di dalam kamarnya dan dapat menggunakan 1 *extra bed*.

c. Kamar *Executive*

Tipe kamar *Executive* adalah klasifikasi tipe kamar tertinggi di Lotus Hotel Bandung. Sebelumnya Lotus Hotel Bandung memiliki 3 buah tipe kamar *Executive*, tetapi saat ini 2 tipe tersebut ini telah direnovasi menjadi ruang *meeting*.

2. Ruang *Meeting*

Untuk memenuhi permintaan tamu akan ruang *meeting*, Lotus Hotel Bandung memiliki 2 buah ruang *meeting*, yaitu :

a. Teratai I

Ruang *meeting* Teratai I sebelumnya hanya memiliki kapaitas sebanyak 15-20 dan sekarang telah direnovasi sehingga dapat memuat sekitar 60 peserta dalam 1 ruangan.

b. Teratai II

Ruang pertemuan Teratai II memiliki kapaitas sebanyak 55 orang. dengan kapasitas 40 sampai 55 orang dengan *lay out* meja dan kursi *u-shape* di dalamnya.

3. Cafe

Lotus Hotel Bandung memiliki 2 Café yang biasa digunakan untuk sarapan maupun buffet untuk kegiatan pake meeting, yaitu :

a. Limasan Cafe

Limasan café memiliki kapasitas 100 pax untuk set up restaurant meja dengan kursi dan dapat memuat sekitar 200 orang untuk *standing party*.

b. Lotus Love Garden

Lotus Love Garden adalah produk baru, yaitu saung – saung dengan kapasitas 20 orang diatas taman yang daunnya dibentuk Love

4.1.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh dari penyebaran angket ini merupakan dara primer penelitian. Sampel dari

penelitian ini sebanyak 30 responden yaitu karyawan PT. Lotus Grha Sukma. Dalam penelitian ini profil responden dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan pendidikan terakhir.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Profil responden dalam penelitian ini adalah pengelompokan berdasarkan jenis kelamin yang dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui table dan gambar sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	24	80
Perempuan	6	20
Jumlah	30	100

Sumber : Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan total 30 responden dengan mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 24 responden (80%) sedangkan perempuan sebanyak 6 responden (32%).

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Profil responden berdasarkan usia menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir responden, sehingga dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menurut tingkat usia responden yaitu usia responden 17-21

tahun, 22-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan lebih dari 50 tahun.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat melalui table dan sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase%
17-21	3	10,0
22-30	13	43,3
31-40	7	23,3
41-50	4	13,3
> 50	3	10,0
Jumlah	30	100

Sumber: Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia dengan total 30 responden dalam beberapa kelompok usia dapat diketahui sebagai berikut. Dari kelompok usia 17-21 tahun berjumlah 3 responden (10%), kelompok usia 22-30 tahun berjumlah 13 responden (43%), kelompok 31-40 tahun berjumlah 7 responden atau 23,3%, kemudian dari usia 41-50 tahun berjumlah 4 responden atau 13,3%, dan lebih dari 50 tahun berjumlah 3 responden (10%). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kelompok usia lebih dari 22-30 tahun merupakan kelompok usia terbanyak yang menjadi responden dengan jumlah 13 responden dengan persentase sebesar (43,3%) sebagai kelompok usia yang paling banyak menjadi responden penelitian, selama penelitian ini berlangsung.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Status

Profil responden berdasarkan status. Dalam penelitian ini dapat dikeompokkan menjadi Menikah, Belum Menikah dan Pernah Menikah. Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat melalui tabel dan gambar sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Menikah	18	60,0
Belum Menikah	12	40,0
Jumlah	30	100

Sumber : Data Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan status dengan total 30 responden dalam beberapa kelompok status pernikahan dapat diketahui sebagai berikut. Dari kelompok menikah berjumlah 18 responden (18%), kelompok belum menikah berjumlah 12 responden (40%). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kelompok menikah merupakan kelompok status terbanyak yang menjadi responden dengan jumlah 45 responden dengan persentase sebesar (48%) sebagai kelompok status yang paling banyak menjadi responden penelitian, selama penelitian ini berlangsung.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir menggambarkan sejauh mana tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh para responden. Dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dari SMA, Diploma, Sarjana dan Pascasarjana. Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat melalui table dan gambar sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase%
SMA / SMK	21	70,0
D III	5	16,7
S1	4	13,3
Jumlah	30	100,0

Sumber : Data Kuiseioner

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan status dengan total 30 responden dalam beberapa kelompok tingkat pendidikan terakhir dapat diketahui sebagai berikut. Dari kelompok SMA/SMK berjumlah 21 responden (70%), kelompok diploma berjumlah 5 responden (16,7%), kelompok sarjana 4 responden (13,3 %).

e. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Profil responden berdasarkan masa kerja menggambarkan sejauh mana tingkat pengalaman yang dimiliki oleh para responden. Dalam

penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 5 kelompok. Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat melalui table sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase%
1-12	13	43,3
13-24	3	10,0
25-36	6	20,0
37-48	6	20,0
48-60	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber : Data Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa datag menggambarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja dengan total 30 responden dalam beberapa kelompok masa kerja dapat diketahui sebagai berikut. Dari kelompok 1-12 bulan berjumlah 13 responden (43,3%), kelompok 25-36 bulan berjumlah 3 responden (10%), kelompok 37-48 bulan 6 responden (20 %), dan kelompok 48-60 bulan sebanyak 2 responden (6,7%).

4.1.3 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012: 172). Untuk menguji validitas dalam penelitian ini

dapat menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Analisis Faktor Konfirmatori merupakan salah satu metode analisis multivariate yang dapat digunakan untuk mengkonfirmasi apakah model pengukuran yang dibangun sesuai dengan yang dihipotesiskan. Dalam Analisis Faktor Konfirmatori, peubah laten dianggap sebagai peubah penyebab (peubah bebas) yang mendasari peubah-peubah indikator (Ghozali, 2012).

Hasil *Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* ditunjukkan dengan tabel dibawah ini:

Tabel 4.6. KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,579
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square		252,103
Sphericity	df	120
	Sig.	,000

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,579; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

Tabel 4.7

Tabel Statistik Communalities

Communalities

	Initial	Extraction
MOT1	1,000	,714
MOT2	1,000	,798
MOT3	1,000	,603
MOT4	1,000	,516
MOT5	1,000	,593
MOT6	1,000	,687
MOT7	1,000	,540
MOT8	1,000	,743
KIN9	1,000	,625
KIN10	1,000	,377
KIN11	1,000	,705
KIN12	1,000	,849
KIN13	1,000	,613
KIN14	1,000	,671
KIN15	1,000	,889
KIN16	1,000	,779

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan KMO diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan berdasarkan hasil di atas diketahui semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen memiliki reliabilitas yang baik jika koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan tidak reliabel.

(Sulistyo, 2012).

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,889	,895	16

Sumber : Data Primer, 2018

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari dua variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$.

c. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2014:34) uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan apakah data terdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting karena dengan data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas yang digunakan adalah uji one simple kolmogorov smirnow. Uji normalitas data dilakukan setelah melakukan uji reliabilitas dan validitas. Adapun hasil uji normalitas yaitu :

- Jika signifikan (asym sig 2 tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi (asym sig 2 tailed) < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.9
Uji Normalitas Metode Kolmogorov – Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,62661002
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Kuesioner, SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan asymp sig 2 tailed, diangka ,200 dan $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan dari uji normalitas ini bahwa data berdistribusi normal.

d. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotus Grha Sukma di Kota Bandung. Berikut adalah output perolehan nilai regresi :

Tabel 4.10

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,072	4,905		1,238	,226
MOTIVASI	,829	,156	,708	5,310	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data Kuesioner, SPS 22

Pada tabel diatas, diperoleh data bahwa konstanta $a = 6,072$, koefisien regresi $b = 0,829$. Maka persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 6,072 + 0,829 X$$

Arti dari persamaan regresi linier sederhana ini adalah jika tanpa variabel motivasi kerja maka kinerja karyawan sebesar 6,072. Tetapi jika ditambah dengan satuan unit motivasi kerja, maka kinerja yang semula 6,072 akan berubah meningkat menjadi 6,072 ditambah 0,829 menjadi 6,901.

4.14 Asumsi Klasik

Agar model persamaan tersebut dapat diterima secara ekonometrik, maka harus memenuhi asumsi klasik, yaitu bebas dari autokorelasi, heteroskedastisitas.

a. Autokorelasi

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan:

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada korelasi positif
2. Angka D-W diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative

Tabel 4.11

Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,708 ^a	,502	,484	3,691	2,125

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data, SPSS

Pada tabel diatas, terlihat bahwa angka Durbin Watson sebesar 2,125 yang berarti tidak terdapat autokorelasi variabel. Dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.12

Hasil Uji Autokorelasi *Run Test*

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,08675
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	15
Total Cases	30
Number of Runs	20
Z	1,301
Asymp. Sig. (2-tailed)	,193

a. Median

Sumber : Olah Data, SPSS

Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi dengan metode *run-test* adalah:

- Jika nilai Asymp Sig (2 tailed) < 0,05 = Terdapat gejala autokorelasi
- Jika nilai Asymp Sih (2 tailed) > 0,05 = Tidak terdapat gejala autokorelasi

Dengan melihat hasil uji autoorelasi run-test pada tabel 4.13 diatas, menunjukkan nilai asymp sig (2-tailed) 0,193 > 0,05. Artinya data tersebut tidak terdapat gejala autokorelasi. Karena data yang baik adalah yang tidak terdapat gejala autokorelasi.

b. Heteroskedatisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan yang lain (Ghozali, 2007:125). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas Glajser

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,821	2,737		2,857	,008
	MOTIVASI	-,159	,087	-,326	-1,823	,079

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Olahan, SPSS

Tabel 4,13 diatas adalah hsil uji heteroskedatisitas dengan menggunakan metode glejser. Uji glejser digunakan untuk meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residual. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Sig > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas
- Sig < 0,05 artinya terjadi heteroskedastisitas

Sedangkan hasil uji yang baik adalah hasil yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

Mengacu pada tabel 4.14 tersebut, dapat dikatakan bahwa data yang diuji tidak terdapat heteroskedastisitas. Karena hasil nilai sig $0,79 > 0,05$.

4.1.5 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Analisis deskriptif tanggapan responden pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana gambaran persepsi konsumen mengenai *personality traits*, kinerja karyawan dan motivasi. Data mengenai persepsi karyawan tersebut diperoleh melalui pengisian angket yang disebar terhadap 30 responden dengan pilihan jawaban “SS”, ”S”, ”R”, “TS”, “STS” dijadikan alternative jawaban untuk mempermudah responden dalam mengisi angket yang diberikan terhadap 16 pertanyaan pada kuesioner yang disebar kepada para karyawan yang dijadikan responden. Dengan kriteria skor penilaian sebagai berikut: (Sugiyono,2016).

Tabel 4.14
Kriteria Penilaian

No	Kriteria Penilaian	Skor
1	SS	5
2	S	4
3	R	3
4	TS	2
5	STS	1

Sumber: Sugiyono (2016)

4.1.6 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X)

Variabel motivasi terdiri dari 3 indikator yakni kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan afiliasi dengan 8 item pernyataan yang diajukan secara keseluruhan. Berikut kecenderungan jawaban responden pada setiap indikatornya :

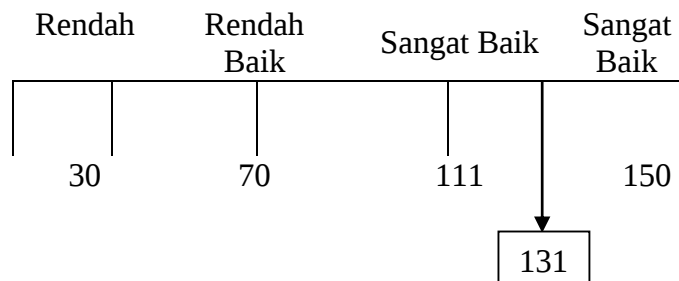
1. Tanggapan karyawan tentang kebutuhan berprestasi

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator kebutuhan berprestasi, sebagai berikut:

Tabel 4.15
Keinginan akan dorongan untuk lebih unggul dari yang lain

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	11	37%	55
Setuju	4	19	63%	76
Ragu-ragu	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total	15	30	100%	131

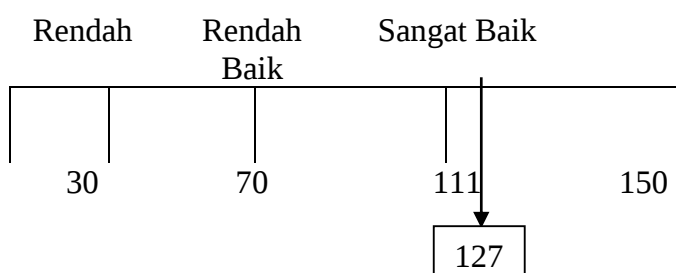
Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden setuju jika berusaha untuk lebih unggul dalam kerja dengan persentase 63%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 131. Dengan jarak interval sebagai berikut :



Tabel 4.16
Kesadaran memiliki tanggung jawab pada pekerjaan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	11	37%	55
Setuju	4	16	53%	64
Ragu-ragu	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total	15	30	100%	127

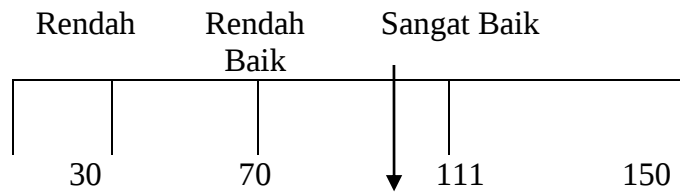
Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, mayoritas tanggapan response menyatakan bahwa responden sangat setuju jika responden sadar akan tanggung jawab pada pekerjaan dengan persentase 53%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 127. Dengan jarak interval sebagai berikut :



Tabel 4.17
Memiliki keinginan mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	1	3%	5
Setuju	4	12	40%	48
Ragu-ragu	3	10	33%	30
Tidak Setuju	2	5	17%	10
Sangat Tidak Setuju	1	2	7%	2
Total	15	30	100%	95

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden setuju jika responden keinginan mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan dengan persentase 40%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 95. Dengan jarak interval sebagai berikut :



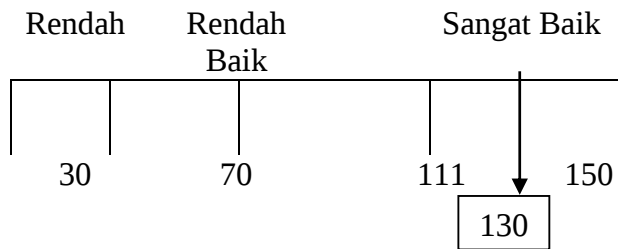
2. Tanggapan karyawan tentang kebutuhan berkuasa

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator kebutuhan berkuasa, sebagai berikut :

Tabel 4.18
Keinginan untuk mencapai promosi jabatan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	11	37%	55
Setuju	4	18	60%	72
Ragu-ragu	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total	15	30	100%	130

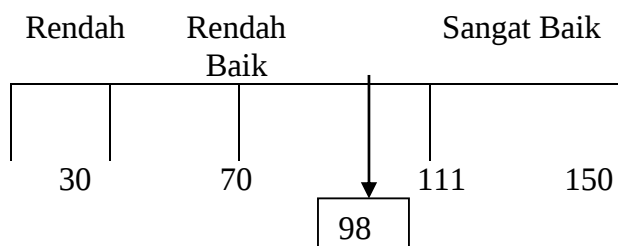
Berdasarkan Tabel 4.18 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden setuju jika responden mempunyai keinginan untuk mencapai promosi jabatan dengan persentase 60%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 130. Dengan jarak interval sebagai berikut :



Tabel 4.19
Memiliki keinginan untuk mempengaruhi orang lain

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	2	7%	10
Setuju	4	15	50%	60
Ragu-ragu	3	7	23%	21
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	5	17%	5
Total	15	30	100%	98

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden setuju jika memiliki keinginan untuk mempengaruhi orang lain dengan persentase 50%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 98. Dengan jarak interval sebagai berikut :



3. Tanggapan karyawan tentang kebutuhan afiliasi

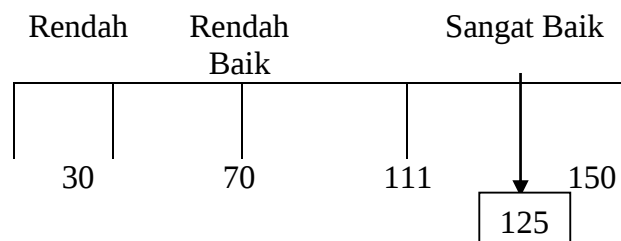
Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator kebutuhan afiliasi, sebagai berikut:

Tabel 4.20

Memiliki kepercayaan kepada rekan kerja

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	13	43%	65
Setuju	4	12	40%	48
Ragu-ragu	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	3	10%	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total	15	30	100%	125

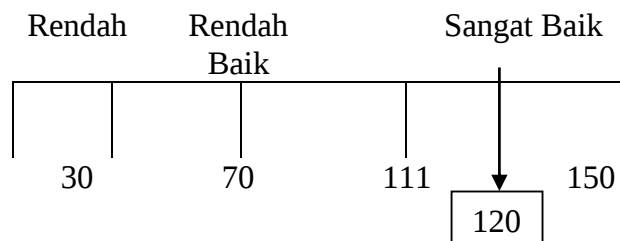
Berdasarkan Tabel 4.20 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden memiliki kepercayaan kepada rekan kerja dengan persentase 53%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 125. Dengan jarak interval sebagai berikut :



Tabel 4.21
Memiliki kepedulian kepada rekan kerja

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	7	23%	35
Setuju	4	18	60%	72
Ragu-ragu	3	3	10%	9
Tidak Setuju	2	2	7%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total	15	30	100%	120

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden setuju jika responden bekerja dengan memiliki kepedulian kepada rekan kerja dengan persentase 60%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 120. Dengan jarak interval sebagai berikut :



4.1.7 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan memiliki 4 variabel yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu dan kerjasama dengan 11 item pernyataan yang diajukan secara keseluruhan. Berikut rekapitulasi jawaban responden pada setiap indikatornya:

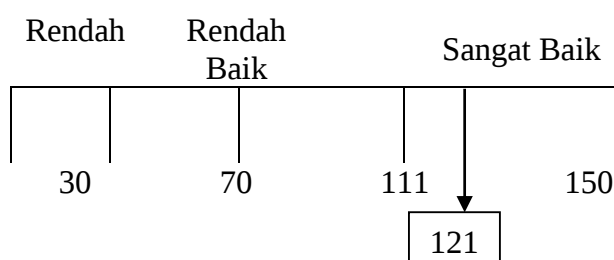
1. Tanggapam karyawan tentang kuantitas kerja

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator kuantitas, sebagai berikut:

Tabel 4.22
Tingkat standar kerja

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	13	43%	65
Setuju	4	10	33%	40
Ragu-ragu	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	5	17%	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total	15	30	100%	121

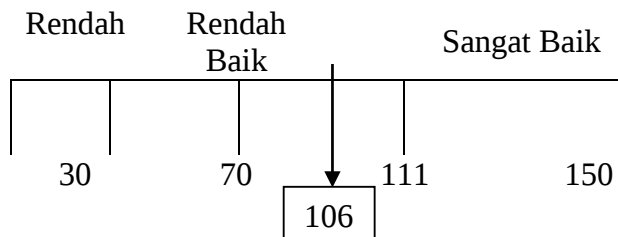
Berdasarkan Tabel 4.22 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden setuju jika responden selalu berusaha untuk mengikuti standar kerja dengan persentase 43%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 121. Dengan jarak interval sebagai berikut :



Tabel 4.23
Tingkat pencaapaian target yang ditentukan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	5	17%	25
Setuju	4	11	37%	44
Ragu-ragu	3	9	30%	27
Tidak Setuju	2	5	17%	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total	15	30	100%	106

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden setuju jika responden sudah mencapai target yang ditentukan dengan persentase 37%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 106. Dengan jarak interval sebagai berikut :



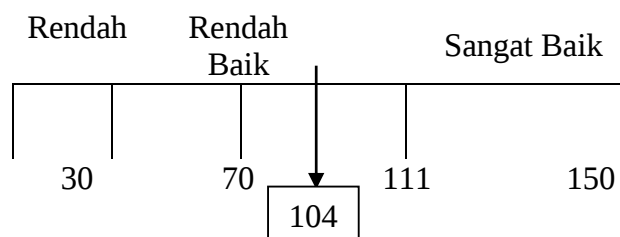
2. Tanggapan karyawan tentang kualitas kerja

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator kualitas, sebagai berikut:

Tabel 4.24
Tingkat kerapihan saat berada di tempat kerja

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	1	3%	5
Setuju	4	18	60%	72
Ragu-ragu	3	7	23%	21
Tidak Setuju	2	2	7%	4
Sangat Tidak Setuju	1	2	7%	2
Total	15	30	100%	104

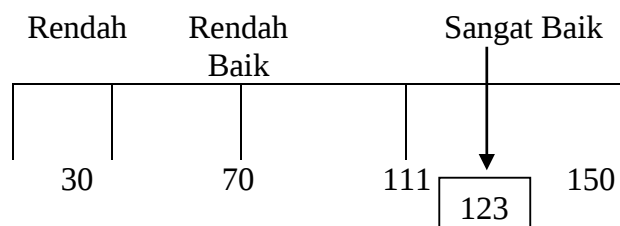
Berdasarkan Tabel 4.24 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden selalu berusaha tampil rapih saat bekerja dengan persentase 60%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 104. Dengan jarak interval sebagai berikut :



Tabel 4.25
Tingkat ketelitian saat bekerja

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	10	33%	50
Setuju	4	17	57%	68
Ragu-ragu	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	7%	2
Total	15	30	100%	123

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden teliti pada saat bekerja dengan persentase 57%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 123. Dengan jarak interval sebagai berikut :



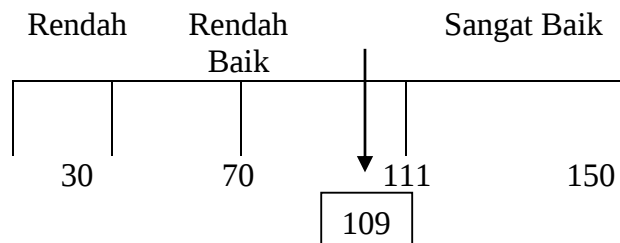
3. Tanggapan karyawan tentang pemanfaat waktu

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator pemanfaatan waktu, sebagai berikut:

Tabel 4.26
Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	9	30%	45
Setuju	4	12	40%	48
Ragu-ragu	3	3	10%	9
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	5	17%	5
Total	15	30	100%	109

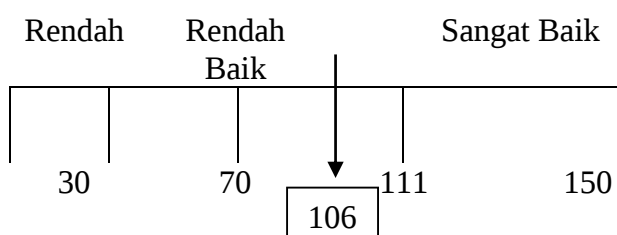
Berdasarkan Tabel 4.26 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan dengan persentase 40%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 109. Dengan jarak interval sebagai berikut :



Tabel 4.27
Tingkat kesadaran menyelesaikan tugas tepat waktu

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	5	17%	25
Setuju	4	11	37%	44
Ragu-ragu	3	9	30%	27
Tidak Setuju	2	5	17%	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total	15	30	100%	106

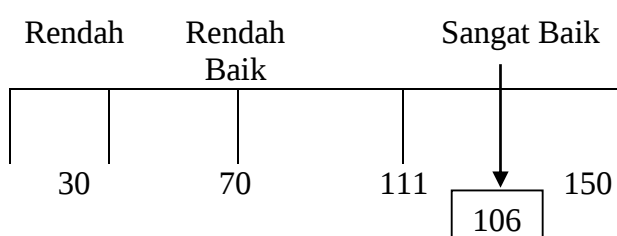
Berdasarkan Tabel 4.27 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden sadar akan penyelesaian tugas tepat waktu dengan persentase 37%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 106. Dengan jarak interval sebagai berikut :



Tabel 4.28
Tingkat penyelesaian pekerjaan dengan tuntas

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	12	40%	60
Setuju	4	13	43%	52
Ragu-ragu	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	2	7%	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total	15	30	100%	123

Berdasarkan Tabel 4.28 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dengan persentase 43%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 123. Dengan jarak interval sebagai berikut :



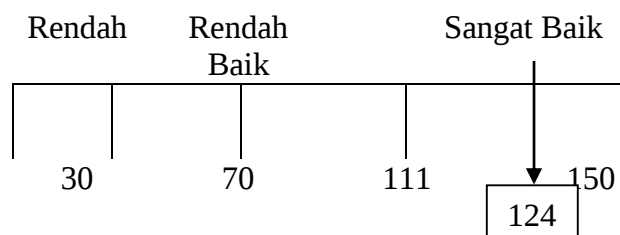
4. Tanggapan karyawan tentang kerjasama

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator kerjasama, sebagai berikut:

Tabel 4.29
Tingkat toleransi pada karyawan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	10	33%	50
Setuju	4	18	60%	72
Ragu-ragu	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	7%	2
Total	15	30	100%	124

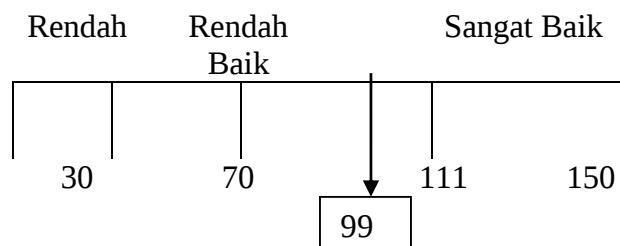
Berdasarkan Tabel 4.29 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden responden setuju jika toleransi yang di berikan kepada responden meningkatkan kinerja dengan persentase 60%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 124. Dengan jarak interval sebagai berikut :



Tabel 4.30
Tingkat menangani hubungan dalam suatu pekerjaan dengan rekan kerja

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	2	7%	10
Setuju	4	16	51%	64
Ragu-ragu	3	6	22%	18
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	5	17%	5
Total	15	30	100%	99

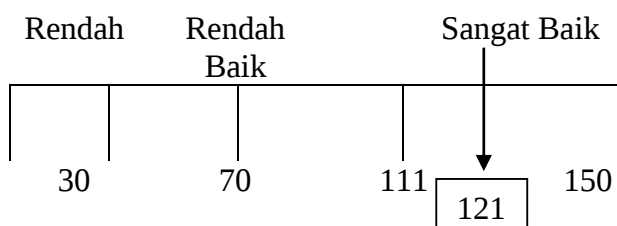
Berdasarkan Tabel 4.30 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden meningkatkan hubungan dalam suatu pekerjaan dengan rekan kerja dengan persentase 51%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 99. Dengan jarak interval sebagai berikut :



Tabel 4.31
Tingkat dapat dipercaya oleh rekan kerja

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	8	31%	40
Setuju	4	19	59%	76
Ragu-ragu	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	7%	2
Total	15	30	100%	121

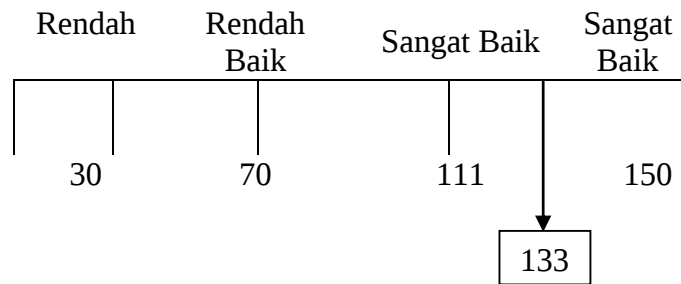
Berdasarkan Tabel 4.31 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden dapat dipercaya oleh rekan kerja membuat responden menjadi lebih nyaman dengan persentase 59%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 121. Dengan jarak interval sebagai berikut :



Tabel 4.32
Tingkat kerjasama yang baik dengan karyawan dan masyarakat
mampu meningkatkan kinerja

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	13	39%	65
Setuju	4	17	61%	68
Ragu-ragu	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total	15	30	100%	133

Berdasarkan Tabel 4.32 diatas, mayoritas tanggapan responden menyatakan bahwa responden setuju jika berusaha untuk lebih unggul dalam kerja dengan persentase 61%. Dapat dilihat dari hasil Skor total tanggapan responden yang berjumlah 133. Dengan jarak interval sebagai berikut :



4.1.8 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis terdiri dari uji t dan uji signifikansi

a. Uji t

Menurut Priyanto (2013:115) uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t untuk 30 responden dikurangi dengan dua derajat ketelitian 0,05. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel independen dinyatakan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen.

Nilai t tabel 30 responden dikurangi 2 menurut Priyatno (2012:115) = 2,084, nilai t hitung 5,310. Karena t hitung $>$ dari t tabel maka dengan mengacu pendapat Priyatno (2013:115) ditetapkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan pengaruhnya positif.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antar variabel, yakni antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan pada kantor kecamatan cibeunying kaler di kota bandung. Dalam penelitian ini koefisien korelasi yang digunakan

adalah korelasi pearson. Berikut adalah output perolehan koefisien korelasi yang diperoleh :

Tabel 4.31
Hasil Uji Korelasi Pearson

Correlations		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,708**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
KINERJA	Pearson Correlation	,708**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

Sumber : Olah Data, SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.708. hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Lotus Grha Sukma di Bandung memiliki hubungan yang kuat.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel motivasi dalam menjelaskan hubungannya dengan variabel kinerja karyawan. Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 22.

Tabel 4.32

Uji Korelasi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,502	,484	3,691

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : Olah Data, SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas didapatkan *R Square* sebesar 0.708 atau 70,8%, hal ini berarti bahwa variasi pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 70,8% sedangkan sisanya sebesar 29,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti tetapi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Motivasi kerja karyawan pada Lotus Hotel Bandung

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uji t dan uji signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja merupakan pengaruh yang positif dan signifikan.

Pernyataan di dalam kuesioner kemudian diolah dan di tabulasi dan disajikan dalam satu tabel jumlah skor variabel motivasi dibawah ini:

Tabel 4.33**Skor Indikator Motivasi**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
P1	Tingkat dorongan untuk lebih unggul dalam bekerja	55	76	0	0	0	131
P2	Tingkat kesadaran dan tanggung jawab pada pekerjaan	55	64	6	2	0	127
P3	Tingkat keinginan dalam mencapai target	5	48	30	10	2	95
P4	Tingkat keinginan untuk mencapai promosi jabatan	55	72	3	0	0	130
P5	Tindakan keinginan untuk mempengaruhi orang lain	10	60	21	2	5	98
P6	Tingkat kepercayaan terhadap rekan kerja	65	48	6	6	0	125
P7	Tingkat kepedulian pada rekan kerja	35	72	23	4	0	120
Jumlah							826

Pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa skor tertinggi diraih oleh pernyataan P1 yaitu responden mempunyai tingkat dorongan untuk lebih unggul bekerja, skornya mencapai 131. Sedangkan pernyataan yang memperoleh skor paling kecil adalah pernyataan P3 yaitu responden memiliki tingkat keinginan dalam mencapai target. Pernyataan ini memperoleh skor 95. Pernyataan P3 ini mempunyai makna bahwa motivasi karyawan dengan harapan memiliki perasaan senang dalam bekerja dalam kenyataannya harapan itu tidak ditemui sehingga timbul kekecewaan.

Pada tabel disajikan jumlah skor indikator-indikator dari variabel penempatan kerja yang diwujudkan dalam bentukan pernyataan P1 sampai dengan P8 adalah = 936

Skor terendah = $1 \times 7 \times 30$ responden = 210

Skor tertinggi = $5 \times 7 \times 30$ responden = 1.050

Jumlah nilai indikator motivasi dikelompokkan menjadi 5 (lima) kelompok, yaitu :

1. Sangat Tidak Bermotivasi (STB) dengan nilai 0 sampai 210
2. Tidak Bermotivasi (TB) dengan nilai 211 sampai 420
3. Cukup Bermotivasi (CB) dengan nilai 421 sampai 630
4. Bermotivasi (B) dengan nilai 631 sampai 840
5. Sangat Bermotivasi (SB) dengan nilai 841 sampai 1.050

(Sumber : Riduwan 2007)

Berdasarkan penggolongan diatas, maka jumlah skor motivasi pada garis kontinum berada pada posisi kelompok SB (Sangat Bermotivasi).

4.2.2. Kinerja karyawan pada Lotus Hotel Bandung

Responden menyampaikan pendapat tentang kinerja yang dimiliki oleh karyawan Lotus Hotel Bandung dalam 8 pernyataan. Setiap pernyataan disediakan jawaban yang terdiri dari 5 (lima) peluang yaitu sangat tidak setuju, setuju, ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan di dalam kuesioner kemudian diolah dan di tabulasi dan disajikan dalam satu tabel jumlah skor variabel motivasi dibawah ini:

Tabel 4.34
Skor Indikator Kinerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
P8	Tingkat standar kerja	65	40	6	10	0	121
P9	Tingkat target yang akan dicapai	25	44	27	10	0	106
P10	Tingkat kerapihan saat berada di tempat kerja	5	72	21	4	2	104
P11	Tingkat ketelitian dalam mencari data	50	68	3	0	2	123
P12	Tingkat penyelesaian tepat waktu pada jam kerja	45	48	9	2	5	109
P13	Tingkat kesadaran menyelesaikan tugas tepat waktu	25	24	27	10	0	106
P14	Tingkat pekerjaan selesai dengan tuntas	60	52	6	4	1	123
P15	Tingkat toleransi pada karyawan	50	72	0	0	2	124
P16	Tingkat menangani hubungan dengan karyawan	10	64	18	2	5	99
P17	Tingkat dapat dipercaya oleh rekan kerja	40	76	3	0	2	121
P18	Tingkat kerjasama dengan baik dengan rekan kerja	65	68	0	0	0	133
Jumlah							1.269

Pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa skor tertinggi diraih oleh pernyataan P18 yaitu responden memiliki tingkat kerjasama dengan baik dengan rekan kerja dengan skor 124. Sedangkan pernyataan yang memperoleh skor paling kecil adalah pernyataan P16 yaitu responden memiliki tingkat menangani hubungan baik dengan karyawan. Pernyataan P16 ini mempunyai makna bahwa tingkat menangani hubungan baik dengan rekan kerja pada kenyataannya harapan itu tidak ditemui sehingga menyebabkan hasil kerja yang kurang maksimal.

4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lotus Hotel Bandung

Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan hasil pengamatan diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh motivasi erat kaitannya terhadap kinerja karyawan Lotus Hotel Bandung mencapai 70,8%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Grha Sukma di Lotus Hotel Bandung, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan yang disusun sebagai jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada identifikasi masalah yang menjadi acuan dasar dari tujuan penelitian ini, adapun kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Motivasi pada Lotus Hotel Bandung pada beberapa aspek yang diteliti mengalami penurunan sehingga mempengaruhi terhadap kinerja
2. Kinerja karyawan pada Lotus Hotel menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dengan salah satu faktor penyebabnya yaitu menurunnya motivasi karyawan dalam berkeinginan untuk mempengaruhi orang lain.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5.2. Saran

Setelah melakukan penelitian kepada responden PT. Lotus Grha Sukma maka penulis mengajukan beberapa saran atau masukan berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut

5.2.1. Saran bagi manajemen

1. Melihat rendahnya persepsi karyawan terhadap motivasi karyawan yakni pada indikator “tindakan keinginan untuk mempengaruhi orang lain” dengan pengukuran “kebutuhan berkuasa”, maka disarankan untuk meningkatkan interaksi dan sosialisasi antar karyawan satu dengan karyawan lainnya. Serta di berikan motivasi dari pimpinan kepada karyawan, pelatihan dan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi agar karyawan lainpun lebihtermotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Sedangkan persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan yakni pada indikator “tingkat menangani hubungan dengan karyawan” dengan pengukuran “kerjasama”, maka disarankan untuk meningkatkan interaksi dan kerjasama antar karyawan, salah satunya dengan diberi pelatihan khusus untuk semua karyawan. Hal ini dapat menaingkatkan pola pikir kreatif karyawan untuk lebih berinovasi.

5.2.2. Saran bagi Peneliti berikutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan yang ditelitinya.
2. Selain menyebarkan kuesioner untuk penarikan data, penelitian selanjutnya sebaiknya disertai dengan wawancara sehingga data yang diperoleh lebih lengkap dan dapat mengurangi data yang bersifat obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal. 132 & 230. Bandung : Elangga.
- Damara, V. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN PELAYANAN DAN KEPRIBADIAN,3(2),277-283.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudarmanto, SIP, MSi, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Penerbit Pustaka Pelajar
- Prof. Dr. Sugiyono, (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Serdamayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Rahayu, S. (2015). PENGARUH KEPRIBADIAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN MODAL SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING, 978-979.
- Sinaga, T. dan M. S. (2013). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Akuntansi, XVII(I)*, 75-83.
- Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo . 2014. “*Manajemen Kinerja*”. Jakarta. Rajawali Pos.

2014.indikator kinerja. (<https://www.slideshare.net/maryoen7/tesis-3-40047775>)

(Sabtu, 18 Oktober 2018, 23:05 WIB) (mangkunegara)

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dilakukan selama kurang lebih 1 (satu) bulan di PT. Lotus Grha Sukma yang beralamat di Jl. Tubagus Ismail VIII No. 45 setelah SD. Salman Al Farisi yang sangat terkenal di daerah Dago, Bandung Jawa Barat.

KUISIONER PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOTUS GRHA SUKMA DI BANDUNG

Keterangan pilihan jawaban:

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| • SS =Sangat Setuju | Jenis Kelamin : L / P |
| • S =Setuju | Usia : |
| • R =Ragu | Pendidikan Terakhir : |
| • TS =Tidak Setuju | Masa Kerja : |
| • STS = Sangat Tidak Setuju | |

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Tingkat dorongan untuk lebih unggul dalam bekerja					
2	Tingkat kesadaran dan tanggung jawab pada pekerjaan					
3	Tingkat keinginan dalam mencapai target					
4	Tingkat keinginan untuk mencapai promosi jabatan					
5	Tindakan keinginan untuk mempengaruhi orang lain					
6	Tingkat kepercayaan terhadap rekan kerja					
7	Tingkat kepedulian pada rekan kerja					
8	Tingkat standar kerja					
9	Tingkat target yang akan dicapai					
10	Tingkat kerapihan saat berada di tempat kerja					
11	Tingkat ketelitian dalam mencari data					
12	Tingkat penyelesaian tepat waktu pada jam kerja					
13	Tingkat kesadaran menyelesaikan tugas tepat waktu					
14	Tingkat pekerjaan selesai dengan tuntas					
15	Tingkat toleransi pada karyawan					
16	Tingkat menangani hubungan dengan karyawan					
17	Tingkat dapat dipercaya oleh rekan kerja					
18	Tingkat kerjasama dengan baik dengan sesama karyawan					

Uji Validitas Variabel Motivasi dan Kinerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,579
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	252,103
	df	120
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
MOT1	1,000	,942
MOT2	1,000	,656
MOT3	1,000	,334
MOT4	1,000	,942
MOT5	1,000	,610
MOT6	1,000	,624
MOT7	1,000	,956
MOT8	1,000	,728
KIN9	1,000	,773
KIN10	1,000	,965
KIN11	1,000	,956
KIN12	1,000	,958
KIN13	1,000	,832
KIN14	1,000	,965
KIN15	1,000	,836
KIN16	1,000	,958

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MOT1	4,33	,547	30
MOT2	4,20	,761	30
MOT3	3,17	,986	30
MOT4	4,33	,547	30
MOT5	3,27	1,202	30
MOT6	4,13	,937	30
MOT7	4,00	,788	30
MOT8	3,67	,922	30
KIN9	4,07	1,081	30
KIN10	3,53	,973	30
KIN11	4,00	,788	30
KIN12	4,13	,973	30
KIN13	4,20	,761	30
KIN14	3,53	,973	30
KIN15	4,27	,868	30
KIN16	4,13	,973	30

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,62661002
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,502	,484	3,691

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,072	4,905		1,238	,226
	MOTIVASI	,829	,156	,708	5,310	,000

a. Dependent Variable: KINERJA