

ABSTRAK

Aty Fadjariaty, 4122.4.15.11.0142. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Horison Karang Setra Bandung, Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti. Dibawah bimbingan Maryani, Dra, Psi, MM

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Karang Setra Bandung. Variabel yang diuji dalam penelitian ini terdiri dari motivasi, dan kinerja karyawan. Metode penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta dikelompokkan dalam penelitian kausal. Lokasi penelitian ini terletak di Hotel Horison Karang Setra Bandung. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan Hotel Horison Karang Setra Bandung. Metode dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistika deskriptif dan analisis data statistik parametrik dengan alat analisis data berupa regresi linier sederhana dengan pengujian hipotesis tingkat signifikan 5%. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil yang memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Horison Karang Setra Bandung memiliki hubungan yang sangat kuat. Variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 83.5% sedangkan sisanya sebesar 16.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Aty Fadjariaty, 4122.4.15.11.0142. The effect of motivation on employee performance in Horison Karang Setra Hotel Bandung, Tesis For Economic Degree of Management Winaya Mukti University. Under Guidance of Maryani, Dra, Psi, MM.

The purpose of this research to determine the effect of motivation on employee performance in Horison Karang Setra Hotel Bandung. The variable examined in this research is motivation and employee performance. Method in this research is descriptive method and verification with using quantitative approach and including in causative research. Location in this research is Horison Karang Setra Hotel Bandung. The population and sample which is used in this research employee of Horison Karang Setra Hotel Bandung. Method and data analysis technique that will be used in this research is statistics descriptive and analysis of statistical data parametric data analysis tools such as simple linear regression hypothesis testing 5% significance level. Based on the results of Regression linear analysis showed that Motivation had effect on employee performance. Magnitude of correlation between motivation with employee performance to Malaka Hotel Ban Horison Karang Setra Hotel Bandung have very strong correlation. Various of variabel employee performance can explained by motivation as much as 83.5% whereas the rest as much as 16.5% can explained by other variable that not verify in this research.

Keywords : motivation, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam berbagai bidang khususnya dalam berorganisasi, faktor manusia merupakan permasalahan utama untuk setiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006:18). Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota di perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan untuk tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau dan mampu bekerja dengan giat serta berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:60). Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang dilakukan secara optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik yakni organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja diantaranya faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dalam faktor kemampuan (*ability*), hal ini berdasarkan pada tingkat pendidikannya yang memadai untuk menjabat pada sebuah posisi di perusahaan serta kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, dalam sisi motivasi (*motivation*) berdasarkan pada situasi yang dihadapi seseorang dalam pekerjaannya serta bagaimana ia dapat menghapinya, kemudian dorongan dalam

diri seseorang untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, dalam penelitian ini motivasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun di perusahaan.

Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para pimpinan, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan–tujuannya. Faktor penting dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi atau lembaga yaitu adanya karyawan yang mau dan mampu bekerja serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian diharapkan akan memberikan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Susanty & Baskoro, 2012:79). Setiap karyawan memiliki motivasi atau semangat kerja yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, hal itu juga merupakan sebab mengapa antar karyawan yang satu memiliki hasil kerja yang berbeda dengan karyawan lainnya. Ada karyawan yang bekerja hanya untuk mendapat kepuasan dari segi materi dan ada juga yang bekerja untuk mengejar prestasi atau penghargaan.

Hotel Horison Karang Setra merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pariwisata yakni perhotelan. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata

dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor Pm.53/Hm.001/Mpek/2013 Tentang Standar Usaha Hotel Pasal 1 poin 4 dan 5 menyatakan bahwa Usaha Hotel adalah usaha penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan, yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan/atau fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan. Sedangkan Standar Usaha Hotel adalah rumusan kualifikasi usaha hotel dan atau penggolongan kelas usaha hotel yang mencakup aspek produk, pelayanan dan pengelolaan usaha hotel.

Hotel Horison Karang Setra sedang mengalami beberapa permasalahan terkait dengan kinerja karyawannya, diantaranya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya menurun, pelayanan yang diberikan kepada pengunjung hotel menurun dan tidak sesuai dengan standard yang diterapkan oleh perusahaan serta absensi atau kehadiran dalam bekerja tidak dianggap penting oleh karyawan. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor Pm.53/Hm.001/Mpek/2013 Tentang Standar Usaha Hotel Pasal 1 poin 12 menyatakan bahwa Pelayanan Usaha Hotel adalah suatu proses yang memberikan kemudahan melalui prosedur standar pelayanan. Dari permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan Hotel Horison Karang Setra tidak optimal.

Penelitian awal yang dilakukan peneliti mengenai kinerja karyawan Hotel Horison Karang Setra menunjukkan hasil penilaian Tidak Sesuai dengan skala penilaian rata-rata 2 dari skala 1-5 (berdasarkan skala Likert). Dimana kriteria penilaian untuk skala 1=Sangat Tidak Sesuai, 2=Tidak Sesuai, 3=Kurang Sesuai,

4=Sesuai, dan 5=Sangat Sesuai. Hasil penilaian kinerja karyawan Hotel Horison Karang Setra dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan Hotel Horison Karang Setra

No	Pernyataan	Skala	Penilaian
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang saya terima di Horison Karang Setra.	2	Tidak Sesuai
2	Saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik.	2	Tidak Sesuai
3	Saya datang bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan perusahaan.	1	Sangat Tidak Sesuai
4	Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam sebuah tim.	2	Tidak Sesuai

Sumber: Data Primer, 2018.

Hasil penelitian pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Hotel Horison Karang Setra dapat dinilai Sangat Tidak Sesuai. Mangkunegara (2009:60) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketika kinerja karyawan di perusahaan memberikan hasil yang buruk, maka perusahaan harus melakukan evaluasi sebagai bentuk peninjauan untuk memperbaiki kekurangan yang ada.

Penelitian awal yang dilakukan peneliti menunjukkan motivasi karyawan Horison Karang Setra Tidak Sesuai dengan skala penilaian 2 dari skala 1-5 (berdasarkan skala Likert). Dimana kriteria penilaian untuk skala 1=Sangat Tidak Sesuai, 2=Tidak Sesuai, 3=Kurang Sesuai, 4= Sesuai, dan 5=Sangat Sesuai. Hasil penilaian motivasi karyawan Hotel Horison Karang Setra dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Motivasi Karyawan Hotel Horison Karang Setra

No	Pernyataan	Skala	Penilaian
1	Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas tempat makan khusus karyawan.	3	Kurang Sesuai
2	Hotel Horison Karang Setra memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyawan.	2	Tidak Sesuai
3	Lingkungan kerja karyawan dijaga oleh tim keamanan	2	Tidak Sesuai
4	Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada perusahaan.	2	Tidak Sesuai
5	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	2	Tidak Sesuai
6	Karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan dengan nyaman.	2	Tidak Sesuai
7	Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang memberikan kinerja terbaik pada periode yang ditentukan.	2	Tidak Sesuai
8	Perusahaan memberikan reward dalam bentuk sertifikat untuk karyawan dengan kinerja baik.	2	Tidak Sesuai
9	Saya memiliki kreatifitas dalam pekerjaan di perusahaan.	2	Tidak Sesuai
10	Perusahaan memberi fasilitas untuk para karyawan mengembangkan keterampilan.	2	Tidak Sesuai

Sumber: Data Primer, 2018.

Hasil penelitian pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa Motivasi Karyawan Hotel Horison Karang Setra dapat dinilai Tidak Sesuai. Motivasi diartikan sebagai suatu tindakan yang mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan (Manullang,

2008). Penelitian oleh Syaifuddin (2016) mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Faktor motivasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kompetensi. Karena meskipun perusahaan telah memiliki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka berkinerja tinggi dengan baik maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal.

Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008:170). Maka, jika motivasi karyawan di perusahaan buruk dapat berdampak pada hasil kinerja yang diberikan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Horison Karang Setra Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi pernyataan masalah (*Problem statement*) dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan di perusahaan mengalami penurunan, yakni karena motivasi karyawan dalam bekerja berkurang, rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya menurun, serta pelayanan karyawan terhadap pengunjung menurun dan tidak sesuai dengan standar yang diterapkan di perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi pada Hotel Horison Karang Setra?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Hotel Horison Karang Setra?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Karang Setra?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi serta kinerja karyawan pada Hotel Horison Karang Setra. Dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Karang Setra.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Bagi penulis, penelitian ini sebagai sarana untuk memperoleh gambaran mengenai perbandingan teori yang diperoleh selama kuliah dengan keadaan yang sebenarnya.

- b. Bagi pihak lain, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Serta dapat membantu mempersempit jarak antara akademis dengan praktis yang masih terjadi saat ini.

2. Secara Praktisi

- a. Bagi Manajemen, diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis tentang manfaat motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak lain, memberikan bahan kepustakaan untuk kepentingan pencarian referensi penelitian yang sejenis. Diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat mengenai relevansi dari motivasi dengan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen

Istilah manajemen mengacu pada kata "*to manage*" yang berarti mengatur, mengurus atau mengelola. Seperti yang terjadi pada banyak bidang studi lainnya yang menyangkut *human*, maka manajemen tergolong yang sulit didefinisikan. Beberapa referensi yang penulis peroleh untuk memaparkan definisi manajemen dari para pakar manajemen adalah sebagai berikut:

1. Richard L.Daft (2002:8)
Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumberdaya organisasi.
2. Irham Fahmi (2011:29)
Management is the process of planning, organizing, leading and controlling the effort of organization member and using all other organizational resources to achieve stated organizational goals. Manajemen ialah proses perencanaan, organisasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan semua sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
3. Hasibuan (2009:2)
Manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.
4. Wibowo (2007:10),
Manajemen merupakan suatu profesi yang menuntut persyaratan tertentu. Seorang manajer harus memiliki tiga keahlian atau kemampuan hakiki, yaitu kompetensi secara konseptual, sosial (hubungan manusiawi), dan teknikal.

Sekian banyaknya definisi manajemen, namun ada satu yang kiranya dapat dijadikan pegangan dalam memahami ilmu manajemen, yaitu:

“Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif”.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai manajemen diatas, maka manajemen merupakan sebuah metode yang didalamnya mencakup serangkaian proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan yang digunakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan bersama.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Dalam pelaksanaannya Wibowo (2007:12) menyebutkan bahwa manajemen mempunyai tugas-tugas khusus tersebut biasa disebut fungsi-fungsi manajemen. Adapun fungsinya adalah sebagai berikut:

- (1) *Planning* (Perencanaan), didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang, yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa, dalam rangka mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja.
- (2) *Organizing* (Pengorganisasian), adalah keseluruhan proses pengelompokkan anggota, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. *Organizing* merupakan persiapan sebelum pekerjaan sebenarnya dilakukan.
- (3) *Actuating* (menggerakan) *Actuating* berkenaan dengan fungsi manajemen untuk menjalankan tindakan dan melaksanakan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi.. *Actuating* merupakan implementasi dari apa yang direncanakan dalam fungsi *planning* dengan memanfaatkan persiapan yang sudah dilakukan dalam *organizing*.

- (4) *Controlling* (pengawasan) adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan seperti seharusnya. Kinerja aktual harus dibandingkan dengan tujuan yang diterapkan sebelumnya. Dengan demikian, controlling melakukan koreksi terhadap pelaksanaan dan untuk mengetahui apakah tujuan dapat dicapai.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen

Tujuan manajemen menurut Mangkunegara (2005:20) adalah:

- (1) Mengurangi keterlibatan dalam semua hal.
- (2) Menghemat waktu, karena para pegawai dapat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.
- (3) Adanya kesatuan pendapat dan mengurangi kesalahpahaman.
- (4) Mengurangi frekuensi situasi dimana atasan tidak memiliki informasi pada saat dibutuhkan.
- (5) Pegawai mampu memperbaiki kesalahannya.

2.1.1.3 Keterampilan Manajemen

Menurut Wibowo (2011:22), seorang manajer harus memiliki minimal tiga keterampilan dasar. Keterampilan dasar inilah yang akan berkembang menjadi keahlian seorang manajer.

- (1) Keterampilan konseptual (*conceptional skill*), yaitu keterampilan seorang manajer dalam konsep pemikiran, ide, gagasan yang sangat berguna bagi penyusunan rencana dan pemecahan masalah nanti.

- (2) Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skill*), yaitu kemampuan seorang manajer untuk berinteraksi dengan orang lain. Karena dengan komunikasi dan interaksi yang baik dengan orang lain maka akan membawa dampak baik juga bagi manajer tersebut.
- (3) Keterampilan teknis (*technical skill*), Keterampilan ini pada umumnya merupakan bekal bagi manajer pada tingkat yang lebih rendah. Keterampilan teknis ini merupakan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan tertentu, misalnya menggunakan program komputer, memperbaiki mesin, membuat kursi, akuntansi dan lain-lain.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*).

Sebagai suatu proses, Priyono dan Marnis (2008:4) mendefinisikan MSDM sebagai bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya.

Sementara itu, Priyono dan Marnis (2008:4) mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini:

“Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.”

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Menurut Priyono dan Marnis (2008:4-5) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi.

Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Definisi MSDM menurut Priyono dan Marnis (2008:5) adalah:

“Kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.”

Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas 'output' yang dihasilkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka manajemen sumber daya manusia merupakan metode yang digunakan dalam mengelola sumber daya manusia yang tersedia dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM. Priyono dan Marnis (2008:6-8) mengemukakan 5 fungsi MSDM, yaitu:

(1) Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

1. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang;
2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

(2) Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

1. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan;
2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

(3) Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja;
2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

(4) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

1. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
2. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
3. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

(5) Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

1. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
2. Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
3. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Priyono dan Marnis (2008:8-9), tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manusia dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja
- b. tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;
- a. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;
- b. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM;
- c. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya;
- d. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
- e. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi;
- f. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu menurut Schuler et al dalam Priyono dan Marnis (2008:9-10) setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktifitas
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c. Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Produktifitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat

praktek MSDM yang unik. Keunikan tersebut menunjuk secara khusus pada suatu keadaan dimana:

- a. Organisasi membatasi peran SDM menurut tingkat partisipasinya di dalam pembuatan keputusan bisnis yang mengimplementasikan strategi bisnis;
- b. Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia dicurahkan pada fungsi-fungsi SDM dalam merigatasi setiap masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan;
- c. Staf SDM organisasi berinisiatif untuk membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen lini;
- d. Manajemen lini berbagi tanggung jawab untuk seluruh program SDM;
- e. Staf perusahaan berbagi tanggung jawab untuk perumusan kebijakan SDM dan administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2006:9), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2009:60), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya; sedangkan menurut Gibson dkk (1996) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh

organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memerhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Sementara itu Mangkunegara (2009:60) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungan yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya menurut Bangun (2012:230) yang menjelaskan bahwa “sistem manajemen kinerja atau *performance management system* merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan”.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sesungguhnya semua organisasi atau perusahaan memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja pegawainya. Penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2007:135). Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mendorong orang ataupun pegawai agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar;
2. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah pegawai tersebut telah bekerja dengan baik; dan
3. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan proses suatu organisasi dalam mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Apabila penilaian kinerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan bahwa pada kinerja seseorang yang perlu diperhatikan adalah adanya suatu kegiatan yang telah dilaksanakan. Agar hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai sesuai dengan mutu yang diinginkan, waktu yang ditentukan, maka penilaian kinerja pegawai mutlak diperlukan oleh setiap organisasi.

Dari berbagai uraian tentang kinerja karyawan yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun

produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor individu dan situasi kerja.

Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110–120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai

harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja

Menurut Bangun (2012:132), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan indikator dari suatu kinerja. Indikator kinerja haruslah merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Kegunaan indikator dari kinerja tersebut adalah untuk melihat bahwa kinerja dari setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Mathis & Jackson (2011:378) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban tugasnya. Menurut Mathis & Jackson (2011:378) kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau indikator-indikator sebagai berikut:

1. *Hard Skill*, yang terdiri dari kuantitas dan kualitas.
2. *Soft Skill*, yang terdiri dari ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu tindakan yang mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan (Manullang, 2008). Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan, motivasi mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, misalkan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dari sini lalu muncul perluasan makna tentang motivasi, dimana motivasi lalu diartikan sebagai keinginan untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi, bagi setiap individu, motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemauan dan kemampuan.

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2009:141)

Menurut Kartika (2010:102) definisi dari motivasi yaitu keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Rosyadi (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan

jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008:170).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka motivasi merupakan sebuah dorongan bagi seseorang dalam bertindak atau melakukan berbagai hal yang mengarahkannya pada pencapaian sebuah tujuan.

2.1.4.2 Teori-teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi menurut para pakar yakni sebagai berikut:

1) Teori Maslow

Didalam teori Maslow seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2006:152) yang menyatakan bahwa *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau Teori Hierarki Kebutuhan adalah mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima.

Berikut ini adalah dasar teori hierarki kebutuhan yakni sebagai berikut:

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan selalu menginginkan lebih banyak lagi dan akan berhenti jika akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki.

Adapun jenjang/hierarki kebutuhan manusia yang dimaksud yakni sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*). Bagian ini terdiri dari kebutuhan akan sandang, pangan, papan, kesehatan dan lain-lain.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*). Bagian ini terdiri dari kebutuhan perlindungan dari bahaya, ancaman dan sebagainya.
3. Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness*). Bagian ini terdiri dari kebutuhan akan cinta kasih, kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain dan kelompok dan rasa kekeluargaan.
4. Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (*Esteem or Status Needs*). Bagian ini terdiri dari kebutuhan kehormatan diri dan berpartisipasi.
5. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*). Bagian ini terdiri dari penyelesaian pekerjaan secara kreativitas dan mengembangkan diri.

2) Teori Keadilan

Teori ini dikembangkan oleh Adam yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:72) yang menyatakan bahwa terdapat tiga komponen dari teori ini yaitu sebagai berikut:

1. *Input*

Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja

2. *Outcome*

Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, kesempatan berprestasi untuk mengekspresikan diri

3. *Comparison person*

Comparison Person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya

4. *Equity in equity*

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan adalah hasil dari membandingkan antara input-outcome karyawan tersebut dengan perbandingan input-outcome karyawan lainnya. Jadi, akan terdapat dua kemungkinan yaitu sebagai berikut:

- Jika terjadi keseimbangan (*equity*), maka karyawan tersebut mengalami kepuasan.

- Jika terjadi ketidakseimbangan, maka akan ada dua akibat yang terjadi yaitu keseimbangan yang menguntungkan dirinya dan ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau comparison person.

3) Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Vroom yang di kutip oleh Hasibuan (2006:165) mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting yaitu sebagai berikut:

1. Harapan (*expectancy*).
2. Nilai (*valence*).
3. Pertautan (*inatrumentality*).

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Yang artinya apabila seseorang menginginkan sesuatu dan jalan telah terbuka untuknya maka yang bersangkutan akan berusaha untuk mendapatkannya. Akan tetapi, jika seseorang menginginkan sesuatu cukup besar, maka yang bersangkutan akan terdorong untuk memperolehnya. Namun sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun akan menjadi rendah.

4) Teori Motivasi Prestasi

Menurut teori ini Hasibuan (2006:162) bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dan dorongan serta motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
2. Harapan keberhasilannya.
3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Hal – hal yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuannya adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi.
2. Kebutuhan akan afiliasi.
3. Kebutuhan kekuasaan.

5) Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

- (1) *Hygiene Factors*, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal).
- (2) *Motivation Factors*, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal).

6) Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia:

- a. *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta Hygiene Factors dari Herzberg.
- b. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan), mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan hygiene factors dari Herzberg.
- c. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan *motivation factors* dari Herzberg.

7) Teori Mc. Clelland

Terdapat beberapa pola motivasi yang menonjol dari manusia yaitu:

- a. *Need of achievement*: yaitu suatu dorongan/keinginan manusia untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk mendapatkan sesuatu yakni berupa kemajuan atau pertumbuhan
- b. *Need of affiliation*: yaitu dorongan/keinginan manusia untuk melakukan hubungan dengan orang lainnya.
- c. *Need of power*: yaitu dorongan/keinginan manusia untuk mendapatkan suatu pengendalian atas suatu keadaan (kekuatan).

2.1.4.3 Metode Motivasi

Teori motivasi yang menjelaskan bagaimana pemberian motivasi yakni terdapat dua metode pemberian motivasi yang lazim dipakai yaitu:

1) Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lainnya.

2) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, suasana pekerjaan yang nyaman dan lainnya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan agar produktif.

Berdasarkan beberapa definisi motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi secara umum berkaitan dengan usaha atau upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan untuk mencapai tujuan. Atau dapat juga dikatakan motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai prestasi kerja yang optimal. Timbulnya motivasi karena ada kebutuhan yang belum terpenuhi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja seorang karyawan akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya memiliki nilai yang berarti bagi karyawan yang bersangkutan. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ialah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Motivasi kerja dapat membantu karyawan untuk merasa terdorong atau bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Adanya motivasi dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi mampu membuat karyawan lebih produktif serta meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2006:152) yang menyatakan bahwa *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau Teori Hierarki Kebutuhan adalah mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima. Adapun

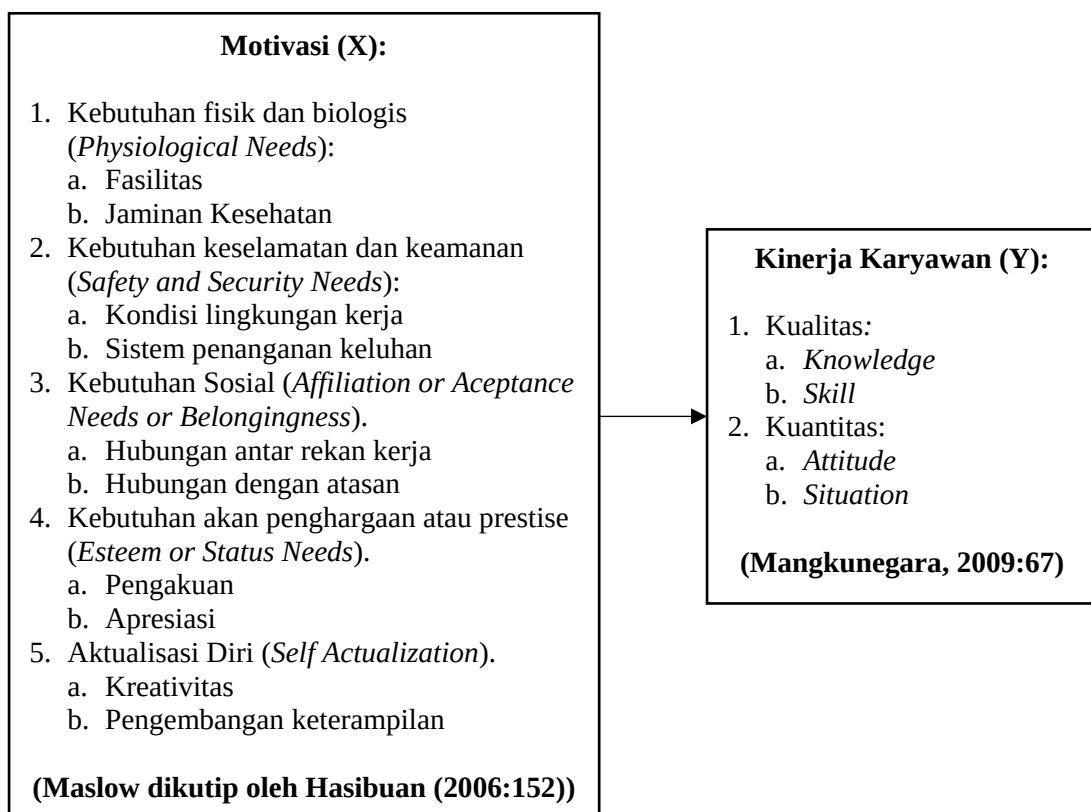
jenjang/hierarki kebutuhan manusia yang dimaksud terdiri dari: Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*), Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness*), Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (*Esteem or Status Needs*) dan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*).

Motivasi yang baik juga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2010:141). Dengan adanya faktor motivasi dapat menciptakan tingkat kinerja yang optimal sehingga menunjang keberhasilan perusahaan itu sendiri. Pun sebaliknya, jika kinerja karyawan mengalami penurunan maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja. Karena seseorang dengan motivasi yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya sehingga dapat memperoleh hasil yang sebaik-baiknya, dengan demikian kinerjanya akan meningkat. (Priatini, 2012)

Penelitian sebelumnya oleh Kapahang, Roro & Tampi (2015) mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh dan memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yunarifah (2012) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan

pertumbuhan menunjukkan ada satu sub variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada dua sub variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syaifuddin (2016) mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Faktor motivasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kompetensi.

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir serta teori-teori yang dikemukakan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Artinya, jika motivasi karyawan tinggi atau pun rendah maka tidak akan memberikan perubahan pada kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Artinya, tinggi rendahnya motivasi karyawan akan memberikan perubahan pada peningkatan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan verifikatif, dimana variabel-variabel akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:53) definisi penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Penelitian dikelompokkan dalam penelitian kausal (kausal), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Kaidah utama hubungan kausal merupakan hubungan sebab-akibat, yaitu: A menghasilkan B, atau A menyebabkan B.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2016:38) definisi variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono,2016:39). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi.

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2016:39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Sesuai dengan definisi variabel-variabel penelitian yang telah dideskripsikan dalam tinjauan pustaka, dan sesuai dengan pengukuran variabel penelitian menurut kaidah atau skala ukuran yang lazim diterima secara akademis, maka definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tabel Operasionalisasi Variabel

No	Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran
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	1 Kebutuhan fisik dan biologis (<i>Physiological Needs</i>)	1 Fasilitas 2 Jaminan Kesehatan	Ordinal
			2 Kebutuhan keselamatan dan keamanan (<i>Safety and Security Needs</i>)	1 Kondisi lingkungan kerja 2 Sistem penanganan keluhan	
			3 Kebutuhan Sosial (<i>Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness</i>)	1 Hubungan antar rekan kerja 2 Hubungan dengan atasan	
			4 Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (<i>Esteem or Status Needs</i>)	1 Pengakuan 2 Apresiasi	
			5 Aktualisasi Diri (<i>Self Actualization</i>)	1 Kreativitas 2 Pengembangan keterampilan	
2	Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:60)	Kinerja Karyawan	1 Kualitas	1 <i>Knowledge</i> 2 <i>Skill</i>	Ordinal
			2 Kuantitas	1 <i>Attitude</i> 2 <i>Situation</i>	

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian diatas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Horison Karang Setra pada level rank and file (staff).

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian digunakan teknik sampling. Dalam penelitian ini sampel ditentukan dengan menggunakan *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) pengertian *purposive sampling* adalah adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dimana karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian yakni karyawan level rank dan file sebanyak 30 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, serta dokumen yang berasal dari perusahaan terkait yaitu Horison Karang Setra. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat

kualitatif dan kuantitatif karena data yang diperoleh adalah hasil persepsi dan penilaian responden. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Sedang kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*).

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah secara langsung oleh peneliti yaitu melalui angket yang disebarakan kepada responden.
2. Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia sebelumnya diperoleh dengan cara mempelajari berbagai literatur, buku artikel, jurnal, website di internet atau dokumen yang memiliki relevansi dengan masalah penelitian.

3.4.2 Pengumpulan Data

Guna memperoleh data-data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelaahan literatur-literatur sebagai landasan teori yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, studi kepustakaan yang dilakukan oleh peneliti berasal dari buku-buku, jurnal-jurnal dan teori-teori dari referensi lain yang berhubungan dengan penelitian.
2. Studi Lapangan (*Field Research*), yaitu langsung mengamati masalah yang akan diteliti pada intansi yang bersangkutan untuk memperoleh data primer maupun sekunder, dengan melakukan cara-cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara secara langsung untuk memperoleh data yang relevan dengan masalah yang diteliti.
- b. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di tempat atau di lokasi dengan melihat, mencatat atau mendata kegiatan/aktivitas-aktivitas terutama pada objek yang diteliti dalam keadaan/fenomena yang sesungguhnya dilaksanakan oleh instansi terkait. Adapun jenis observasi yang peneliti gunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan guna mengetahui tujuan penelitian ini adalah observasi aktifitas kerja karyawan.
- c. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan memanfaatkan dokumen (bahan atau gambar-gambar penting). Adapun dokumen-dokumen yang dimaksud adalah berupa data-data yang diperlukan.
- d. Angket atau kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner untuk mendapatkan jawaban yang digunakan untuk keputusan-keputusan dalam penelitian.

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis

Berdasarkan rumusan, tujuan dan hipotesis penelitian yang telah ditentukan maka terdapat beberapa metode analisis data, yaitu: Deskriptif, Analisis Regresi Sederhana (t-test) dan Pengujian Determinasi. Analisis data pada penelitian ini akan dibantu dengan software IBM SPSS. SPSS adalah kepanjangan dari *Statistical Package for the Social Sciences* yaitu software yang berfungsi untuk menganalisis

data, melakukan perhitungan statistik baik statistika parametrik maupun non-parametrik dengan basis windows (Ghozali, 2012:139).

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur (Sugiyono, 2016:121). Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauhmana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Kaidah keputusan dalam pengujian validitas ditentukan berdasarkan nilai t_{hitung} yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat α tertentu dan derajat bebas sebesar $n - 2$. Kaidah keputusan diambil sebagai berikut:

- ❖ Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan **valid**
- ❖ Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan **tidak valid**

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:121) uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini dapat dilihat apabila alat ukur dipakai berulang kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative konstan, maka alat ukur tersebut reliabel atau handal, dengan demikian reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur penelitian dengan mengukur gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas alat ukur yang akan dipakai dalam penelitian adalah pendekatan korelasi *Alfa Cronbach*. Kaidah keputusan dalam pengujian ditentukan

berdasarkan nilai t_{hitung} yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat α tertentu dan derajat bebas (dk) sebesar $n-2$. Kaidah keputusan diambil dengan kaidah sebagai berikut :

- ❖ Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka alat ukur yang digunakan **reliabel**
- ❖ Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka alat ukur yang digunakan **tidak reliabel**

3.5.1.3 *Method Successive Interval (MSI)*

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisisioner akan diolah dengan pendekatan verifikatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala *likert*.

Data yang digunakan untuk variabel Motivasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) berupa data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan menggunakan skala ordinal. Penelitian ini menggunakan metode korelasi *pearson product moment* yang harus menggunakan data interval. Untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut data ordinal diubah ke dalam bentuk interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*.

Menurut Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2011:55) *Method of Successive Interval (MSI)*, yaitu: “Metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval”. Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa *Method of Successive Interval (MSI)* merupakan alat untuk mengubah data ordinal menjadi interval. Adapun di dalam proses pengolahan data

MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan *Additional Instrument* (Add-Ins) dari Microsoft Excel 2010. Untuk mengubah data tersebut langkah-langkahnya adalah:

- a. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
- e. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Means of Interval} = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Sumber: Umi Narimawati (2010:47)

Keterangan:

Density at Lower Limit = kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = kepadatan batas atas

Area Below Upper Limit = daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit = daerah dibawah batas bawah

- f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

$$\text{Nilai Transformasi} = \text{Nilai skala} + |\text{Nilai skala minimum}| + 1$$

3.5.1.4 Analisis Regresi Sederhana (t-test)

Pengertian regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2016:261) menyatakan bahwa: "Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen". Kegunaan analisis regresi linier sederhana menurut Jonathan Sarwono (2005:95) adalah: "Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas".

$$Y = a + b X$$

Sumber: Sugiyono (2016:261)

3.5.1.5 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Nilai koefisien harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 ($-1 < r < +1$), yang menghasilkan beberapa kemungkinan, yaitu:

1. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti oleh kenaikan dan penurunan Y .
2. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti oleh kenaikan dan penurunan Y dan sebaliknya.

3. Jika $r = 0$ atau mendekati 0, maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut:

Tabel 3.2
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: *Sugiyono (2016:242).*

3.5.1.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ikhtisar yang menyatakan seberapa baik garis regresi mencocokkan data (Ghozali, 2012:79). Nilai R^2 berkisar antara 0-1. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Pada penelitian ini metode determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel X dalam menjelaskan setiap kaitannya dengan Y.

3.5.2 Pengujian Hipotesis

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau probabilitas $<$ tingkat signifikansi ($\text{Sig} < 0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($\text{Sig} > 0,05$), maka H_a ditolak dan H_o diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan maksud dan tujuan pengolahan dengan regresi sederhana, maka persamaan regresi yang ditentukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

a = Konstanta

b = Koefisien Variabel

Y = Kinerja Karyawan

X = Motivasi

Pengujian regresi dengan uji t ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian secara persial berikut:

H_1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah

Kawasan pariwisata Karang Setra merupakan salah satu unit usaha yang dikelola oleh PT. Brata Jaya Utama (PT. Brajatama) bernaung di bawah bendera Yayasan Brata Bhakti Polri. Sejak tahun 1954 – 1957, kawasan Karang Setra dibangun menjadi gelanggang renang dan taman rekreasi yang diresmikan oleh Presiden Soekarno dan didampingi oleh wakil presiden Moh. Hatta dan PM. Djuanda serta Pangdam Siliwangi Kol. Kosasih, pada tanggal 3 mei 1958.

Tahun 1958 – 2000, kawasan wisata Karang Setra terus dikembangkan dengan membangun restoran apung, *cottages* dan kolam pemancingan. Pada 5 desember 2000, penanaman tiang pancang pertama pembangunan Hotel Horison Karang Setra, yang dilakukan oleh ketua harian Drs. Soentono. tepatnya di utara areal wisata kolam renang. Pada 25 maret 2002, Karang Setra Hotel, *Spa & Cottages* di resmikan oleh Menteri Pariwisata I Gede Ardika, di dampingi oleh Kapolri Drs. Da'i Bachtiar, SH. Karang Setra Hotel, *Spa & Cottages* memiliki 57 kamar tidur, 5 *cottages*, 1 ruang meeting cemara dan *coffeshop* teratai, dan dermaga *café*.

Tahun 2008, hotel menambahkan fasilitas *cottages* 5 buah dengan konsep berbeda (*grand cottages*). Pada tahun tersebut RM. Bale Kambang yang awalnya

dikelola pihak luar telah diserahkan ke hotel untuk dikelola langsung. Tahun 2011, lahan RM Bale Kambang dialihkan dan dikembangkan menjadi *Sangkuriang Ballroom*, dan 4 buah ruang *small meeting room*. Sementara itu, *Dermaga Cafe* dialihkan menjadi RM. Saung Bale Kambang, dengan konsep tetap ada kolam pemancingan dan saung / bale. selain itu ditambah kan fasilitas 1 buah ruang meeting (dayang sumbi). Pada tahun 2012-2013, baru melakukan renovasi sebagian kamar, dengan tuntutan jaman yang terus berinovasi baik terhadap hotel baru maupun hotel lama.

4.1.1.2 Visi dan Misi

1. Visi Hotel Horison Karang Setra:

To be one of the best hotel and hospitality services in Bandung.

2. Misi Hotel Horison Karang Setra:

Membangun *teamwork* yang solid.

3. Tujuan Hotel Horison Karang Setra:

Meningkatkan kualitas produk dan layanan dengan memberikan nilai / *value* lebih kepada semua *stake holder*, demi tercapainya perusahaan yang sehat & kuat.

4. Goals Hotel Horison Karang Setra:

Perusahaan Sehat, Karyawan Sejahtera

4.1.1.3 Struktur Organisasi

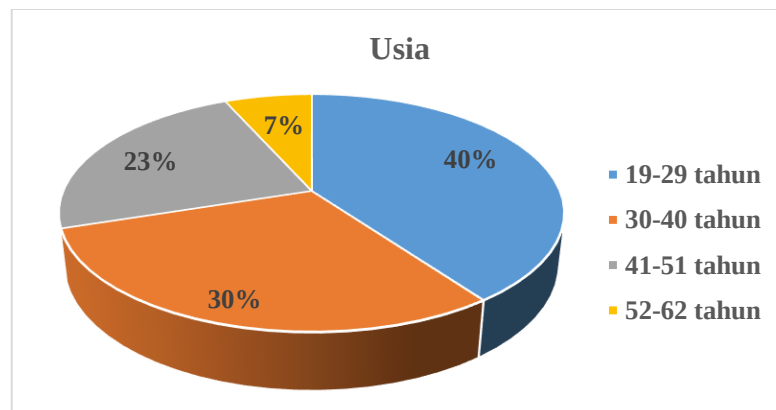
Berikut terlampir struktur organisasi dari Hotel Horison Karang Setra Bandung.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan karyawan Hotel Horison Karang Setra Bandung, maka diperoleh uraian mengenai karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan usia seperti yang tersaji pada Gambar 4.2.



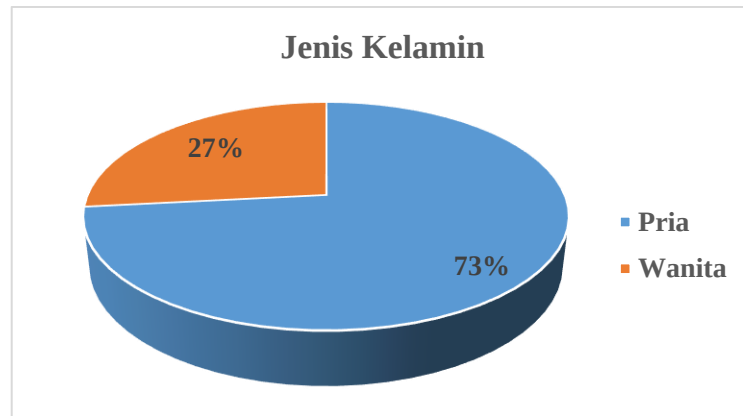
Gambar 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Sumber: Pengolahan data, 2018.

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat dari gambar 4.2 menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 40% atau 12 orang responden yang berusia 19-29 tahun, sebanyak 30% atau 9 orang responden berusia 30-40 tahun, sebanyak 23% atau 7 orang responden berusia 41-51 tahun, dan sisanya sebanyak 7% atau 2 orang berusia 52-62 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Horison Karang Setra Hotel Bandung didominasi oleh karyawan yang berusia 30-40 tahun. Dengan karakter usia tersebut, dianggap mampu mengisi kuesioner dan menjadi sampel dalam penelitian ini.

4.1.2.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini jenis kelamin menjadi salah satu karakteristik responden Hotel Horison Karang Setra Bandung. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 4.3.

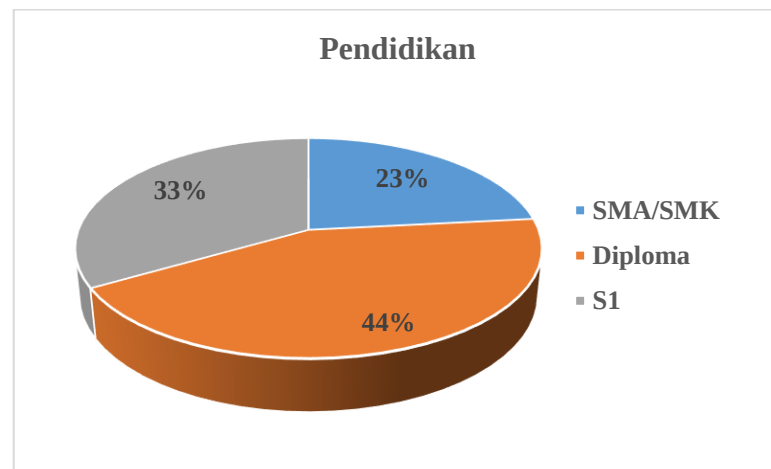


Gambar 4.3
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin
Sumber: Pengolahan data, 2018.

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat pada Gambar 4.3 menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 73% atau 22 orang responden adalah pria, dan sisanya sebanyak 27% atau 8 orang responden adalah wanita. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Karang Setra Hotel Bandung didominasi oleh pria. Dengan proporsi seperti itu sampel penelitian sudah dapat mewakili keseluruhan data yang dibutuhkan untuk proses penelitian.

4.1.2.3 Berdasarkan pendidikan

Pendidikan juga menjadi salah satu karakteristik responden Hotel Horison Karang Setra Bandung. Jumlah responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan
Sumber: Pengolahan data, 2018.

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat pada Gambar 4.4 menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 23% atau 7 orang responden memiliki pendidikan SMA/SMK, sebanyak 44% atau 13 orang responden memiliki pendidikan diploma, dan sisanya sebanyak 33% atau 10 orang responden memiliki pendidikan S1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Karang Setra Hotel Bandung didominasi oleh karyawan dengan pendidikan Diploma. Dengan proporsi seperti itu sampel penelitian sudah dapat mewakili keseluruhan data yang dibutuhkan untuk proses penelitian.

4.1.2.4 Kesimpulan Gambaran Umum Karakteristik Responden

Berdasarkan gambaran karakteristik responden yang telah dijelaskan sebelumnya, maka gambaran umum karyawan Hotel Horison Karang Setra Bandung yaitu mayoritas berusia 19-29 tahun dengan jenis kelamin pria serta pendidikan diploma.

4.1.3 Transformasi Data

Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dalam penelitian ini merupakan data dengan skala ordinal. Sedangkan dalam pengolahan data untuk statistik inferensial diperlukan data dengan skala interval. Maka, untuk memenuhi syarat tersebut perlu dilakukan transformasi data yang berguna untuk merubah skala ordinal ke dalam skala interval. Transformasi data dilakukan dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) untuk masing-masing variabel motivasi dan kinerja.

4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.4.1 Motivasi

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai koefisien yang lebih besar dari alpha. Berikut pengujian reliabilitas terhadap variabel motivasi:

Tabel 4.1
Tabel Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.618	20

Sumber: Pengolahan data, 2018.

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel dapat dilihat pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa variabel motivasi dinyatakan reliabel. Karena setelah dilakukan pengujian reliabilitas menghasilkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai α (0.05) sehingga dapat dinyatakan

instrument pada masing-masing variabel tersebut dikatakan handal untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Sedangkan hasil uji validitas dari hasil penyebaran kuesioner mengenai motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
X1	0.364	0.361	Valid
X2	0.452	0.361	Valid
X3	0.372	0.361	Valid
X4	0.581	0.361	Valid
X5	0.496	0.361	Valid
X6	0.442	0.361	Valid
X7	0.429	0.361	Valid
X8	0.436	0.361	Valid
X9	0.402	0.361	Valid
X10	0.369	0.361	Valid
X11	0.399	0.361	Valid
X12	0.452	0.361	Valid
X13	0.379	0.361	Valid
X14	0.395	0.361	Valid
X15	0.638	0.361	Valid
X16	0.406	0.361	Valid
X17	0.433	0.361	Valid
X18	0.441	0.361	Valid
X19	0.378	0.361	Valid
X20	0.540	0.361	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) tiap item pertanyaan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.361. Dengan demikian data kuesioner yang dibagikan kepada

responden untuk variabel motivasi dapat dinyatakan valid dan layak sebagai alat ukur dalam analisis data selanjutnya.

4.1.4.2 Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai koefisien yang lebih besar dari alpha. Pengujian reliabilitas dari pernyataan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.733	8

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel dapat dilihat pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Karena setelah dilakukan pengujian reliabilitas menghasilkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai α sehingga dapat dinyatakan instrument pada masing-masing variabel tersebut dikatakan handal untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Sedangkan hasil uji validitas dari hasil penyebaran kuesioner mengenai kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Y1	0.390	0.361	Valid
Y2	0.362	0.361	Valid
Y3	0.441	0.361	Valid
Y4	0.462	0.361	Valid
Y5	0.465	0.361	Valid
Y6	0.463	0.361	Valid
Y7	0.460	0.361	Valid
Y8	0.379	0.361	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) tiap item pertanyaan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.361. Dengan demikian data kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dan layak sebagai alat ukur dalam analisis data selanjutnya.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang dilakukan. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih serta hubungan antar variabel itu sendiri. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah motivasi dan kinerja karyawan. Dengan kriteria skor penilaian sebagai berikut: (Sugiyono, 2016).

Tabel 4.5
Kriteria Penilaian

No	Skor	Kriteria Penilaian
1	30 – 53	Sangat Tidak Setuju
2	54 – 77	Tidak Setuju
3	78 – 101	Kurang Setuju
4	102 – 125	Setuju
5	126 – 149	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2016).

4.2.1.1 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 30 responden, dimana dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan Hotel Horison Karang Setra Bandung, berdasarkan hasil kuesioner dari variabel Motivasi maka deskripsi tanggapan responden dapat dijelaskan seperti berikut ini:

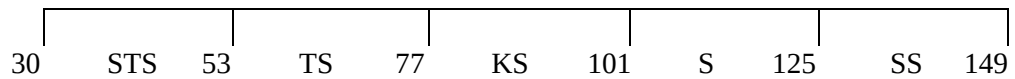
Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai:
Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas tempat makan khusus karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	17	57%	85
Setuju	4	13	43%	52
Kurang Setuju	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	137

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.6 tanggapan responden mengenai: Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas tempat makan khusus karyawan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 (57%) responden dan yang menyatakan setuju sebanyak 13 (43%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 137 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas tempat makan khusus karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa perusahaan menyediakan tempat makan yang secara khusus diperuntukkan bagi karyawan.

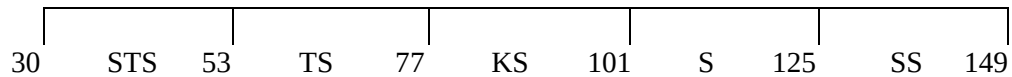
Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai:
Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas khusus untuk barang-barang pribadi karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	12	40%	60
Setuju	4	14	47%	56
Kurang Setuju	3	3	10%	9
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	127

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.7 tanggapan responden mengenai: Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas khusus untuk barang-barang pribadi karyawan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 (40%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 14 (47%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 (10%) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan skor sebesar 127 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas khusus untuk barang-barang pribadi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui perusahaan memberikan fasilitas yang dikhususkan bagi karyawan untuk menyimpan barang-barang pribadinya.

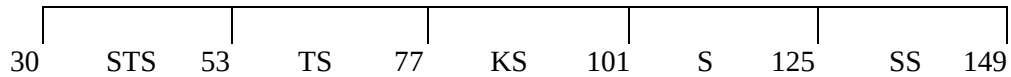
Tabel 4.8
Tanggapan responden mengenai:
Hotel Horison Karang Setra memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	5	17%	25
Setuju	4	11	37%	44
Kurang Setuju	3	7	23%	21
Tidak Setuju	2	4	13%	8
Sangat Tidak Setuju	1	3	10%	3
Total		30	100%	101

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.8 tanggapan responden mengenai: Hotel Horison Karang Setra memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyawan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (17%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 11 (37%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 (23%) responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 (13%) responden dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 (10%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 101 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat kurang setuju mengenai: Hotel Horison Karang Setra memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa perusahaan belum sepenuhnya memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan.

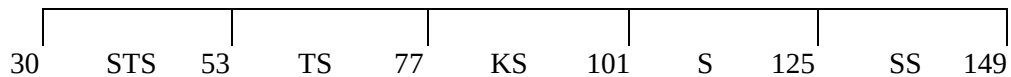
Tabel 4.9
Tanggapan responden mengenai:
Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	8	27%	40
Setuju	4	19	63%	76
Kurang Setuju	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	124

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.9 tanggapan responden mengenai: Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 (27%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 19 (63%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 (7%) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 124 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan di perusahaan.

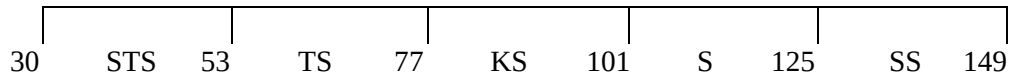
Tabel 4.10
Tanggapan responden mengenai:
Lingkungan kerja karyawan dijaga oleh tim keamanan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	6	20%	30
Setuju	4	20	67%	80
Kurang Setuju	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total		30	100%	119

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.10 tanggapan responden mengenai: Lingkungan kerja karyawan dijaga oleh tim keamanan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 (20%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 20 (67%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 (7%) responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 119 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Lingkungan kerja karyawan dijaga oleh tim keamanan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menjaga keamanan perusahaan dengan menyediakan tim keamanan seperti security untuk mengawasi serta menjaga keamanan lingkungan perusahaan.

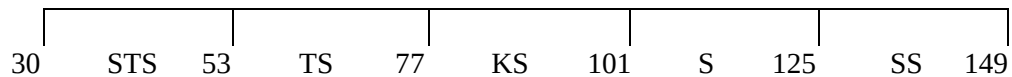
Tabel 4.11
Tanggapan responden mengenai:
Hotel Horison Karang Setra menyediakan CCTV untuk keamanan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	5	17%	25
Setuju	4	16	53%	64
Kurang Setuju	3	7	23%	21
Tidak Setuju	2	2	7%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	114

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.11 tanggapan responden mengenai: Hotel Horison Karang Setra menyediakan CCTV untuk keamanan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (17%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 16 (53%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 (23%) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (7%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 114 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Hotel Horison Karang Setra menyediakan CCTV untuk keamanan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan keamanan perusahaan, karyawan maupun pengunjung dengan menyediakan CCTV di lingkungan perusahaan.

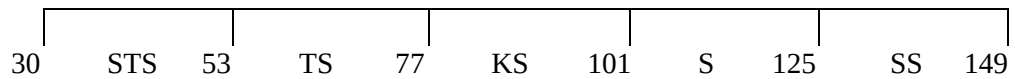
Tabel 4.12
Tanggapan responden mengenai:
Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	6	20%	30
Setuju	4	13	43%	52
Kurang Setuju	3	10	33%	30
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total		30	100%	113

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.12 tanggapan responden mengenai: Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada perusahaan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 (20%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 13 (43%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 (33%) responden, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 113 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menyediakan fasilitas yang menunjang bagi karyawan untuk mengajukan keluhan apabila memiliki masalah.

Tabel 4.13
Tanggapan responden mengenai:
Karyawan dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk perusahaan untuk
memberikan keluhannya di perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	12	40%	60
Setuju	4	14	47%	56
Kurang Setuju	3	3	10%	9
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	127

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.13 tanggapan responden mengenai: Karyawan dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk perusahaan untuk memberikan keluhannya di perusahaan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 (40%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 14 (47%) responden, yang

menyatakan kurang setuju sebanyak 3 (10%) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 127 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Karyawan dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk perusahaan untuk memberikan keluhannya di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan terbuka kepada karyawan untuk mengajukan keluhan dengan menyediakan pihak yang dapat dijadikan pihak untuk berkonsultasi.

Tabel 4.14
Tanggapan responden mengenai:
Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja

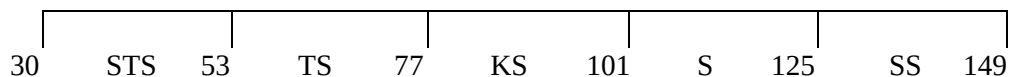
Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	14	47%	70
Setuju	4	15	50%	60
Kurang Setuju	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	133

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.14 tanggapan responden mengenai: Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, yang menyatakan sangat setuju sebanyak

14 (47%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 15 (50%) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 133 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya di perusahaan.

Tabel 4.15
Tanggapan responden mengenai:
Karyawan dapat berkomunikasi secara nyaman dengan karyawan lain di perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	4	13%	20
Setuju	4	16	53%	64
Kurang Setuju	3	8	27%	24
Tidak Setuju	2	2	7%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	112

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.15 tanggapan responden mengenai: Karyawan dapat berkomunikasi secara nyaman dengan karyawan lain di perusahaan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 (13%) responden, yang menyatakan setuju

sebanyak 16 (53%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 (27%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (7%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 112 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Karyawan dapat berkomunikasi secara nyaman dengan karyawan lain di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa mereka berkomunikasi dengan nyaman dengan rekan kerjanya.

Tabel 4.16
Tanggapan responden mengenai:
Karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan dengan nyaman

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	1	3%	5
Setuju	4	10	33%	40
Kurang Setuju	3	14	47%	42
Tidak Setuju	2	5	17%	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	97

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.16 tanggapan responden mengenai: Karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan dengan nyaman, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 (3%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 10 (33%)

responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 (47%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 (17%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 97 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat kurang setuju mengenai: Karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan dengan nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa mereka kurang nyaman dalam berkomunikasi dengan atasannya.

Tabel 4.17
Tanggapan responden mengenai:
Karyawan tidak canggung untuk menyapa atasan

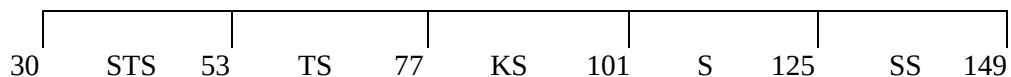
Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	16	53%	80
Setuju	4	11	37%	44
Kurang Setuju	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total		30	100%	131

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.17 tanggapan responden mengenai: Karyawan tidak canggung untuk menyapa atasan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 (53%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 11 (37%) responden, yang

menyatakan kurang setuju sebanyak 2 (7%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 131 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Karyawan tidak canggung untuk menyapa atasan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa mereka dapat menyapa atasannya dengan nyaman dan tidak merasa canggung ketika bertegur sapa.

Tabel 4.18
Tanggapan responden mengenai:
Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang memberikan kinerja terbaik pada periode yang ditentukan

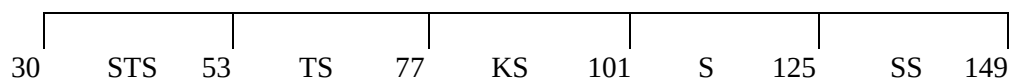
Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Setuju	4	4	13%	16
Kurang Setuju	3	14	47%	42
Tidak Setuju	2	11	37%	22
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total		30	100%	81

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.18 tanggapan responden mengenai: Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang memberikan kinerja terbaik pada periode yang ditentukan, yang menyatakan setuju sebanyak 4 (13%) responden, yang

menyatakan kurang setuju sebanyak 14 (47%) responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 (37%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 81 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat kurang setuju mengenai: Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang memberikan kinerja terbaik pada periode yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa perusahaan kurang memperhatikan karyawannya dalam memberikan reward dalam bentuk promosi bagi karyawan dengan kinerja terbaik.

Tabel 4.19
Tanggapan responden mengenai:
Atasan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja baik

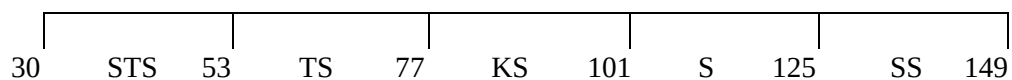
Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Setuju	4	3	10%	12
Kurang Setuju	3	11	37%	33
Tidak Setuju	2	13	43%	26
Sangat Tidak Setuju	1	3	10%	3
Total		30	100%	74

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.19 tanggapan responden mengenai: Atasan memberikan pujian pada karya dengan kinerja baik, yang menyatakan setuju

sebanyak 3 (10%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 (37%) responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 (43%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 (10%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 74 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat tidak setuju mengenai: Atasan memberikan pujian pada karya dengan kinerja baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menerima pujian dari atasan untuk karyanya ataupun kinerjanya.

Tabel 4.20
Tanggapan responden mengenai:
Perusahaan memberikan reward dalam bentuk sertifikat untuk karyawan dengan kinerja baik

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	16	53%	80
Setuju	4	12	40%	48
Kurang Setuju	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total		30	100%	132

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.20 tanggapan responden mengenai: Perusahaan memberikan reward dalam bentuk sertifikat untuk karyawan dengan kinerja baik, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 (53%) responden, yang menyatakan

setuju sebanyak 12 (40%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 (3%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 132 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Perusahaan memberikan reward dalam bentuk sertifikat untuk karyawan dengan kinerja baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan sertifikat sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan dengan kinerja baik.

Tabel 4.21
Tanggapan responden mengenai:
Perusahaan memberikan insentif khusus bagi karyawan dengan hasil kerja terbaik

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	10	33%	50
Setuju	4	15	50%	60
Kurang Setuju	3	4	13%	12
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	124

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.21 tanggapan responden mengenai: Perusahaan memberikan insentif khusus bagi karyawan dengan hasil kerja terbaik, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 (33%) responden, yang menyatakan setuju

sebanyak 15 (50%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 (13%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:

30	STS	53	TS	77	KS	101	S	125	SS	149
----	-----	----	----	----	----	-----	---	-----	----	-----

Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 124 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Perusahaan memberikan insentif khusus bagi karyawan dengan hasil kerja terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerima insentif khusus dari perusahaan apabila mendapatkan evaluasi bahwa kinerjanya baik.

Tabel 4.22
Tanggapan responden mengenai:
Saya memiliki kreatifitas dalam pekerjaan di perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	1	3%	5
Setuju	4	12	40%	48
Kurang Setuju	3	10	33%	30
Tidak Setuju	2	5	17%	10
Sangat Tidak Setuju	1	2	7%	2
Total		30	100%	95

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.22 tanggapan responden mengenai: Saya memiliki kreatifitas dalam pekerjaan di perusahaan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 (3%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 12 (40%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 (33%), yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 5 (17%) responden, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 (7%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:

30	STS	53	TS	77	KS	101	S	125	SS	149
----	-----	----	----	----	----	-----	---	-----	----	-----

Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 95 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat kurang setuju mengenai: Saya memiliki kreatifitas dalam pekerjaan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa mereka kurang memiliki kreatifitas dalam bidang pekerjaannya.

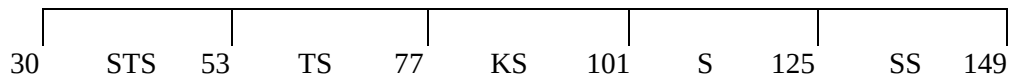
Tabel 4.23
Tanggapan responden mengenai:
Saya berinisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	5	17%	25
Setuju	4	24	80%	96
Kurang Setuju	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	124

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.23 tanggapan responden mengenai: Saya berinisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di perusahaan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (17%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 24 (80%) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 (3%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 124 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Saya berinisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa mereka selalu berinisiatif dalam mengerjakan setiap pekerjaan di perusahaan.

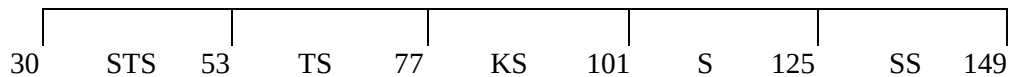
Tabel 4.24
Tanggapan responden mengenai:
Perusahaan memberi fasilitas untuk para karyawan mengembangkan keterampilan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	7	23%	35
Setuju	4	21	70%	84
Kurang Setuju	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total		30	100%	123

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.24 tanggapan responden mengenai: Perusahaan memberi fasilitas untuk para karyawan mengembangkan keterampilan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 (23%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 21 (70%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 (3%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (3%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 123 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Perusahaan memberi fasilitas untuk para karyawan mengembangkan keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa perusahaan memberikan fasilitas bagi setiap karyawan sehingga dapat mengembangkan keterampilannya.

Tabel 4.25
Tanggapan responden mengenai:
Perusahaan mengadakan seminar untuk karyawan mengenai pengembangan keterampilan karyawan

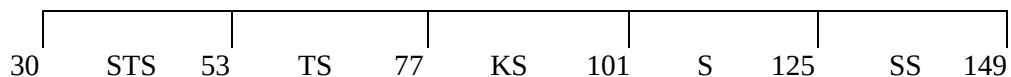
Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	5	17%	25
Setuju	4	19	63%	76
Kurang Setuju	3	4	13%	12
Tidak Setuju	2	2	7%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	117

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.25 tanggapan responden mengenai: Perusahaan mengadakan seminar untuk karyawan mengenai pengembangan keterampilan karyawan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (17%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 19 (63%) responden, yang menyatakan kurang setuju

sebanyak 4 (13%) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (7%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 117 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Perusahaan mengadakan seminar untuk karyawan mengenai pengembangan keterampilan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menyelenggarakan seminar bagi karyawannya sebagai bentuk pengembangan keterampilannya.

Dari penilaian-penilaian tersebut, berikut ini tanggapan responden terhadap Motivasi pada Hotel Horison Karang Setra Bandung:

Tabel 4.26
Tanggapan responden mengenai:
Motivasi pada Hotel Horison Karang Setra Bandung

No	Pernyataan	Skor	Penilaian
1	Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas tempat makan khusus karyawan.	137	Sangat Setuju
2	Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas khusus untuk barang-barang pribadi karyawan.	127	Sangat Setuju
3	Hotel Horison Karang Setra memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyawan.	101	Kurang Setuju
4	Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan	124	Setuju
5	Lingkungan kerja karyawan dijaga oleh tim keamanan	119	Setuju
6	Hotel Horison Karang Setra menyediakan CCTV untuk keamanan.	114	Setuju

No	Pernyataan	Skor	Penilaian
7	Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada perusahaan.	113	Setuju
8	Karyawan dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk perusahaan untuk memberikan keluhannya di perusahaan.	127	Sangat Setuju
9	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	133	Sangat Setuju
10	Karyawan dapat berkomunikasi secara nyaman dengan karyawan lain di perusahaan.	112	Setuju
11	Karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan dengan nyaman.	97	Kurang Setuju
12	Karyawan tidak canggung untuk menyapa atasan.	131	Sangat Setuju
13	Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang memberikan kinerja terbaik pada periode yang ditentukan.	81	Kurang Setuju
14	Atasan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja baik.	74	Tidak Setuju
15	Perusahaan memberikan reward dalam bentuk sertifikat untuk karyawan dengan kinerja baik.	132	Sangat Setuju
16	Perusahaan memberikan insentif khusus bagi karyawan dengan hasil kerja terbaik.	124	Setuju
17	Saya memiliki kreatifitas dalam pekerjaan di perusahaan.	95	Kurang Setuju
18	Saya berinisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di perusahaan.	124	Setuju
19	Perusahaan memberi fasilitas untuk para karyawan mengembangkan keterampilan.	123	Setuju
20	Perusahaan mengadakan seminar untuk karyawan mengenai pengembangan keterampilan karyawan.	117	Setuju
	Rata-rata	115,25	Setuju

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel pada 4.26 didapatkan hasil penilaian responden terhadap motivasi pada Hotel Horison Karang Setra Bandung dengan jumlah skor rata-rata sebesar 115,25. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden memiliki penilaian yang baik terhadap motivasi yang dimiliki karyawan Hotel Horison Karang Setra Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan. Meskipun pada kenyataannya di

perusahaan motivasi karyawan mengalami penurunan dalam beberapa aspek yang mempengaruhi kinerjanya di perusahaan.

4.2.1.2 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 30 responden, dimana dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan Hotel Horison Karang Setra Bandung, berdasarkan hasil kuesioner dari variabel Kinerja Karyawan maka deskripsi tanggapan responden dapat dijelaskan seperti berikut ini:

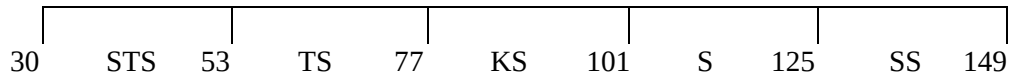
Tabel 4.27
Tanggapan responden mengenai:
Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang saya terima di Hotel
Horison Karang Setra

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	3	10%	15
Setuju	4	19	63%	76
Kurang Setuju	3	7	23%	21
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	114

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.27 tanggapan responden mengenai: Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang saya terima di Hotel Horison Karang Setra, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 (10%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 19 (63%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 (23%), dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (3%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 114 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang saya terima di Hotel Horison Karang Setra. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa ia ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya di perusahaan.

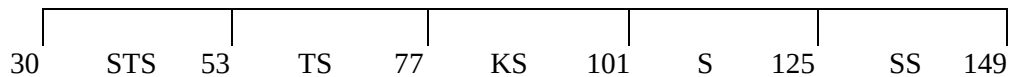
Tabel 4.28
Tanggapan responden mengenai:
Saya memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain di
Hotel Horison Karang Setra

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Setuju	4	17	57%	68
Kurang Setuju	3	9	30%	27
Tidak Setuju	2	4	13%	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	103

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.28 tanggapan responden mengenai: Saya memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain di Hotel Horison Karang Setra, yang menyatakan setuju sebanyak 17 (57%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 (30%) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 (13%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 103 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Saya memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain di Hotel Horison Karang Setra. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa ia memiliki kemampuan yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan lainnya.

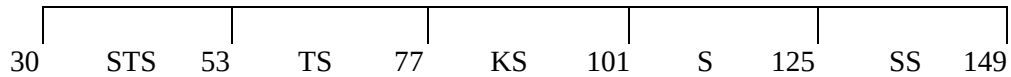
Tabel 4.29
Tanggapan responden mengenai:
Saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	1	3%	5
Setuju	4	23	77%	92
Kurang Setuju	3	5	17%	15
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	114

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.29 tanggapan responden mengenai: Saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 (3%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 23 (27%) responden, yang menyatakan kurang setuju 5 (17%) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (3%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 114 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan percaya serta mengakui bahwa ia memiliki kualitas pekerjaan yang baik.

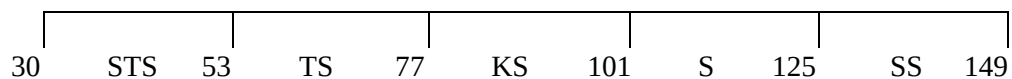
Tabel 4.30
Tanggapan responden mengenai:
Hasil kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan hasil kerja karyawan lain

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Setuju	4	17	57%	68
Kurang Setuju	3	10	33%	30
Tidak Setuju	2	2	7%	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total		30	100%	103

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.30 tanggapan responden mengenai: Hasil kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan hasil kerja karyawan lain, yang menyatakan yang menyatakan setuju sebanyak 17 (57%) responden, yang menyatakan kurang setuju 10 (33%) responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (7%) responden, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 103 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Hasil kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan hasil kerja karyawan lain. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui serta percaya diri bahwa hasil kerja yang dimilikinya lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan lain.

Tabel 4.31
Tanggapan responden mengenai:
Saya datang bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	12	40%	60
Setuju	4	18	60%	72
Kurang Setuju	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	132

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.31 tanggapan responden mengenai: Saya datang bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan perusahaan, yang menyatakan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 (40%) responden, dan yang menyatakan setuju sebanyak 18 (60%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 132 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Saya datang bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa ia selalu datang bekerja sesuai dengan jadwal yang memang sudah ditentukan di perusahaan.

Tabel 4.32
Tanggapan responden mengenai:
Saya tidak pernah absen dari pekerjaan di Hotel Horison Karang Setra

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	6	20%	30
Setuju	4	22	73%	88
Kurang Setuju	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	124

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.32 tanggapan responden mengenai: Saya tidak pernah absen dari pekerjaan di Hotel Horison Karang Setra, yang menyatakan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 (20%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 22 (73%) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 (7%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 124 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Saya tidak pernah absen dari pekerjaan di Hotel Horison Karang Setra. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa ia tidak pernah absen dari pekerjaannya.

Tabel 4.33
Tanggapan responden mengenai:
Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam sebuah tim

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	8	27%	40
Setuju	4	21	70%	84
Kurang Setuju	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	127

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.33 tanggapan responden mengenai: Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam sebuah tim, yang menyatakan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 (27%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 21 (70%) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 127 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Saya dapat

menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam sebuah tim. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa ia mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dalam sebuah tim.

Tabel 4.34
Tanggapan responden mengenai:
Saya dapat bekerja sama dalam sebuah tim

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	6	20%	30
Setuju	4	19	63%	76
Kurang Setuju	3	5	17%	15
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	121

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel 4.34 tanggapan responden mengenai: Saya dapat bekerja sama dalam sebuah tim, yang menyatakan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 (20%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 19 (63%) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 (17%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:

30	STS	53	TS	77	KS	101	S	125	SS	149
----	-----	----	----	----	----	-----	---	-----	----	-----

Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 121 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Saya dapat bekerja sama dalam sebuah tim. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa ia mampu bekerja sama dalam sebuah tim.

Dari penilaian-penilaian tersebut, maka diketahui bahwa tanggapan responden terhadap Motivasi pada Hotel Horison Karang Setra Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.35
Tanggapan responden mengenai:
Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Karang Setra Bandung

No	Pernyataan	Skor	Penilaian
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang saya terima di Hotel Horison Karang Setra.	114	Setuju
2	Saya memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain di Hotel Horison Karang Setra.	103	Setuju
3	Saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik.	114	Setuju
4	Hasil kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan hasil kerja karyawan lain.	103	Setuju
5	Saya datang bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan perusahaan.	132	Sangat Setuju
6	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan di Hotel Horison Karang Setra.	124	Setuju
7	Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam sebuah tim.	127	Sangat Setuju
8	Saya dapat bekerja sama dalam sebuah tim.	121	Setuju
	Rata-rata	117,25	Setuju

Sumber: Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel pada 4.35 didapatkan hasil penilaian responden terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Karang Setra Bandung dengan jumlah skor rata-rata sebesar 117,25. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden memiliki penilaian yang baik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Karang Setra Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki karyawan dengan sikap dan kemampuan yang memadai bagi perusahaan. Walaupun fakta di perusahaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dengan salah satu faktor penyebabnya yaitu menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja.

4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Karang Setra Bandung

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan analisis mengenai: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Karang Setra Bandung melalui pengujian dengan menggunakan metode statistik seperti analisis regresi sederhana, koefisien korelasi pearson, serta koefisien determinasi. Dengan demikian akan diketahui lebih jelas besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mempermudah pengolahan data, penulis menggunakan bantuan program IBM SPSS.

4.2.2.1 Analisis Regresi 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 Hotel Horison Karang Setra Bandung. Berikut adalah output perolehan nilai regresi:

Tabel 4.36
Tabel Coefficients Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-23.881	5.260		-4.540	.000
Motivasi	.961	.081	.914	11.916	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diketahui besarnya

a = -23.881 dan b = 0.961 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -23.881 + 0.961 X$$

Persamaan tersebut menyatakan bahwa nilai *intercept* atau konstanta sebesar -23.881 artinya tanpa adanya variabel motivasi maka besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar -23.881.

Dengan demikian interpretasi persamaan regresi adalah sebagai berikut:

- a adalah *intercept* atau konstanta, dimana perolehan nilai a sebesar -23.881. Artinya bahwa tanpa adanya variabel motivasi, besarnya nilai kinerja karyawan adalah sebesar -23.881.
- b adalah koefisien regresi, dimana perolehan nilai b sebesar 0,961. Artinya bahwa besarnya nilai regresi motivasi adalah sebesar 0,961 atau 96,1%.
- Variabel motivasi sebesar +0.961 poin menandakan bahwa setiap kenaikan 1 poin dari variabel motivasi meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0.961 poin atau 96,1%.

4.2.2.2 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 Hotel Horison Karang Setra Bandung. Dalam penelitian ini koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi pearson. Berikut adalah output perolehan koefisien korelasi yang diperoleh:

Tabel 4.37
Koefisien Korelasi Pearson

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.914**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.914. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Horison Karang Setra memiliki hubungan yang sangat kuat.

4.2.2.3 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.

Tabel 4.38
Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.829	4.26267

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas didapatkan *R Square* sebesar 0,835 atau 83.5%, hal ini berarti bahwa variasi pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 83.5% sedangkan sisanya sebesar 16.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti tetapi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2.2.4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan Uji-t dengan menggunakan SPSS, maka diketahui:

1. Terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $11.916 > 2.048$ dan nilai $Sig. < \alpha$ sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Artinya secara signifikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Karang Setra 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 Hotel Horison Karang Setra Bandung memperoleh total skor rata-rata dengan kategori penilaian baik dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan. Meskipun pada kenyataannya di perusahaan motivasi karyawan mengalami penurunan dalam beberapa aspek yang mempengaruhi kinerjanya di perusahaan.
2. Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Karang Setra Bandung memperoleh total skor rata-rata dengan kategori penilaian baik dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki karyawan dengan sikap dan kemampuan yang memadai bagi perusahaan. Walaupun fakta di perusahaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dengan salah satu faktor penyebabnya yaitu menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara signifikan variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian kepada responden Hotel Horison Karang Setra Bandung, maka penulis mengajukan beberapa saran atau masukan berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Manajemen Perusahaan
 - a. Manajemen perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap hal-hal yang dianggap kurang serta melakukan lebih banyak interaksi dengan para karyawan. Seperti pernyataan “Hotel Horison Karang Setra memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyawan”, “karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan dengan nyaman.”, dan “perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang memberikan kinerja terbaik pada periode yang ditentukan.” memperoleh penilaian yang paling rendah dari responden, maka perusahaan perlu melakukan peningkatan serta perbaikan yang berkaitan dengan pernyataan tersebut, seperti memberikan jaminan kesehatan bagi setiap karyawan dengan fasilitas yang layak, berusaha melakukan interaksi dengan karyawan dengan lebih komunikatif serta tidak membuat karyawannya merasa canggung seperti melakukan program GM Table bagi seluruh karyawan yang dijadwalkan Rutin seminggu sekali, dan memberikan apresiasi kepada karyawan dengan kinerja baik seperti

dilakukan pemilihan The Best Employee secara rutin pada periode tertentu saat dilakukannya General staff meeting per quarter. Selain itu, pernyataan “atasan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja baik” memperoleh penilaian tidak baik dari responden, maka perusahaan terutama level Penyelia keatas perlu memberikan pujian sebagai bentuk apresiasi dan dorongan untuk motivasi yang lebih baik kepada karyawannya sehingga mereka akan merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi sehingga dapat memberikan kontribusi untuk perkembangan perusahaan dan untuk tercapainya target perusahaan.

- b. Perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan kembali pengawasan terhadap karyawannya, sehingga karyawan tetap melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan. Pada pernyataan “saya memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain di Hotel Horison Karang Setra.” dan “hasil kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan hasil kerja karyawan lain.” memperoleh skor penilaian terendah dari responden meskipun hasil penilaiannya baik. Maka, perusahaan dapat memberikan pengarahan dan pelatihan kepada seluruh karyawan serta melakukan program *cross training* untuk mengembangkan kembali kemampuan dan pemerataan pelayanan sesuai standar dalam bidang pekerjaannya masing-masing maupun bidang lainnya agar dapat menjadi karyawan yang multi tasking.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian sejenis serta dapat menemukan variabel-variabel baru lainnya yang dapat mempengaruhi serta meningkatkan kinerja karyawan.

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL HORISON KARANG SETRA BANDUNG

Oleh:

**Aty Fadjariaty
NPM. 4122.4.15.11.0142**

SKRIPSI

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



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2018**

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL HORISON KARANG SETRA BANDUNG

Oleh:

Aty Fadjariaty
NPM. 4122.4.15.11.0142

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

Bandung, September 2018

Disetujui dan disahkan oleh

Maryani, Dra, Psi, MM

Pembimbing

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA
NIP/NIDN.16300044/040310630**

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aty Fadjariaty
NIM : 4122.4.15.11.0142
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Horison Karang Setra 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 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 tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan yang sebenarnya.

Bandung, September 2018
Yang membuat pernyataan,

Aty Fadjariaty
NPM: 4122.4.15.11.0142

LAMPIRAN

PENGANTAR

Kepada Yth:

Bapak/ Ibu/ Saudara/ i

Di tempat

Assalamualaikum warohmatullohi wabarokatu

Dalam rangka penyusunan skripsi, saya Mahasiswa semester akhir program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Winaya Mukti bermaksud mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Karang Setra Bandung”. Maka dengan ini saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner yang telah disediakan dengan benar dan apa adanya.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas waktu dan kesediaannya saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum warohmatullohi wabarokatu

Salam Hormat,

Aty Fadjariaty

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL HORISON KARANG SETRA BANDUNG

Bagian I.

Petunjuk Pengisian

Berilah tsaya (√) pada jawaban yang saya pilih di bawah ini:

a. Jenis kelamin saya?

☐ Pria

☐ Wanita

b. Usia saya pada saat ini?

☐ 19 tahun – 29 tahun

☐ 52 tahun – 62 tahun

☐ 30 tahun – 40 tahun

☐ 62 tahun ke atas

☐ 41 tahun – 51 tahun

c. Pendidikan terakhir?

☐ SMA/SMK

☐ Diploma

☐ S1

Bagian II

Keterangan

Skor Penilaian:

SS = Sangat Setuju (Nilai 5)

S = Setuju (Nilai 4)

KS = Kurang Setuju (Nilai 3)

TS = Tidak Setuju (nilai 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (Nilai 1)

Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang saya pilih di bawah ini:

VARIABEL X MOTIVASI

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan fisik dan biologis (<i>Physiological Needs</i>)						
1	Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas tempat makan khusus karyawan.					
2	Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas khusus untuk barang-barang pribadi karyawan.					
3	Hotel Horison Karang Setra memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyawan.					
4	Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan					
Kebutuhan keselamatan dan keamanan (<i>Safety and Security Needs</i>)						
5	Lingkungan kerja karyawan dijaga oleh tim keamanan					
6	Hotel Horison Karang Setra menyediakan CCTV untuk keamanan.					
7	Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada perusahaan.					
8	Karyawan dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk perusahaan untuk memberikan keluhannya di perusahaan.					
Kebutuhan Sosial (<i>Affiliation or Aceptance Needs or Belongingness</i>)						
9	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
10	Karyawan dapat berkomunikasi secara nyaman dengan karyawan lain di perusahaan.					
11	Karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan dengan nyaman.					
12	Karyawan tidak canggung untuk menyapa atasan.					
Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (<i>Esteem or Status Needs</i>)						
13	Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang memberikan kinerja terbaik pada periode yang ditentukan.					

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
14	Atasan memvberikan pujian pada karya dengan kinerja baik.					
15	Perusahaan memberikan reward dalam bentuk sertifikat untuk karyawan dengan kinerja baik.					
16	Perusahaan memberikan insentif khusus bagi karyawan dengan hasil kerja terbaik.					
Aktualisasi Diri (<i>Self Actualization</i>)						
17	Saya memiliki kreatifitas dalam pekerjaan di perusahaan.					
18	Saya berinisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di perusahaan.					
19	Perusahaan memberi fasilitas untuk para karyawan mengembangkan keterampilan.					
20	Perusahaan mengadakan seminar untuk karyawan mengenai pengembangan keterampilan karyawan.					

VARIABEL Y
KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan (<i>Ability</i>)						
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang saya terima di Horison Karang Setra.					
2	Saya memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain di Horison Karang Setra.					
3	Saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik.					
4	Hasil kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan hasil kerja karyawan lain.					
Motivasi (<i>Motivation</i>)						
5	Saya datang bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan perusahaan.					
6	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan di Horison Karang Setra.					
7	Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam sebuah tim.					
8	Saya dapat bekerja sama dalam sebuah tim.					

JAWABAN RESPONDEN HORISON KARANG SETRA BANDUNG TERHADAP VARIABEL MOTIVASI

Resp	Item Pertanyaan																				Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	3	3	1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	70
2	5	4	3	5	4	3	4	5	5	3	3	5	1	1	5	4	3	4	4	4	75
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	1	2	2	4	4	4	4	5	4	78
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	5	5	4	4	4	4	88
5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	71
6	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	73
7	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	5	4	3	5	5	5	80
8	5	5	5	5	5	3	1	3	5	5	2	5	3	1	5	5	4	4	5	4	80
9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	2	2	4	4	2	4	4	3	74
10	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	5	4	4	5	2	80
11	5	5	2	5	5	2	5	5	5	3	5	5	2	2	5	2	4	4	4	2	77
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	80
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	76
14	5	4	2	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	79
15	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	2	2	5	4	3	4	4	4	69
16	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	5	4	1	4	4	5	58
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	1	4	77
18	5	5	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	2	2	5	5	2	5	4	5	79
19	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	5	5	2	5	4	3	73
20	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	76
21	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	86
22	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	1	4	3	3	3	3	3	78
23	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	2	4	4	4	76
24	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	2	5	2	2	4	4	3	4	4	4	78
25	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	81
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
27	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	83
28	5	3	1	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	5	82
29	5	3	1	4	4	3	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3	2	5	5	4	73
30	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	76

TRANSFORMASI DATA VARIABEL MOTIVASI

[illegible]

PROPORSI	METODE SUCCECIVE INTERVAL																			
Ordinal	Item Pertanyaan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	0,00	0,00	0,10	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,03	0,10	0,03	0,00	0,07	0,00	0,03	0,00
2	0,00	0,03	0,13	0,03	0,03	0,07	0,00	0,03	0,00	0,07	0,17	0,00	0,37	0,43	0,00	0,03	0,17	0,00	0,00	0,07
3	0,00	0,10	0,23	0,07	0,07	0,23	0,33	0,10	0,03	0,27	0,47	0,07	0,47	0,37	0,03	0,13	0,33	0,03	0,03	0,13
4	0,43	0,47	0,37	0,63	0,67	0,53	0,43	0,47	0,50	0,53	0,33	0,37	0,13	0,10	0,40	0,50	0,40	0,80	0,70	0,63
5	0,57	0,40	0,17	0,27	0,20	0,17	0,20	0,40	0,47	0,13	0,03	0,53	0,00	0,00	0,53	0,33	0,03	0,17	0,23	0,17

[illegible]

NILAI Z	METODE SUCCECIVE INTERVAL																			
Ordinal	Item Pertanyaan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	~	~	-1,28	~	-1,83	~	-1,83	~	~	~	~	-1,83	-1,83	-1,28	-1,83	~	-1,50	~	-1,83	~
2	~	-1,83	-0,73	-1,83	-1,50	-1,50	~	-1,83	~	-1,50	-0,97	~	-0,25	0,08	~	-1,83	-0,73	~	~	-1,50
3	~	-1,11	-0,08	-1,28	-1,11	-0,52	-0,34	-1,11	-1,83	-0,43	0,34	-1,28	1,11	1,28	-1,50	-0,97	0,17	-1,83	-1,50	-0,84
4	-0,17	0,25	0,97	0,62	0,84	0,97	0,84	0,25	0,08	1,11	1,83	-0,08	~	8,21	-0,08	0,43	1,83	0,97	0,73	0,97
5	~	~	8,21	~	~	8,21	~	~	~	~	8,21	~	~	~	~	~	~	~	~	8,21

DENSITAS	METODE SUCCECIVE INTERVAL																			
Ordinal	Item Pertanyaan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	0,00	0,00	0,18	0,00	0,07	0,00	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,07	0,07	0,18	0,07	0,00	0,13	0,00	0,07	0,00
2	0,00	0,07	0,31	0,07	0,13	0,13	0,00	0,07	0,00	0,13	0,25	0,00	0,39	0,40	0,00	0,07	0,31	0,00	0,00	0,13
3	0,00	0,22	0,40	0,18	0,22	0,35	0,38	0,22	0,07	0,36	0,38	0,18	0,22	0,18	0,13	0,25	0,39	0,07	0,13	0,28
4	0,39	0,39	0,25	0,33	0,28	0,25	0,28	0,39	0,40	0,22	0,07	0,40	0,00	0,00	0,40	0,36	0,07	0,25	0,31	0,25
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

SCORE VALUE	METODE SUCCECIVE INTERVAL																			
Ordinal	Item Pertanyaan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	0,00	0,00	-1,75	0,00	-2,23	0,00	-2,23	0,00	0,00	0,00	0,00	-2,23	-2,23	-1,75	-2,23	0,00	-1,94	0,00	-2,23	0,00
2	0,00	-2,23	-1,24	-2,23	-1,90	-1,94	0,04	-2,23	0,00	-1,94	-1,50	0,04	-0,92	-0,67	0,04	-2,23	-1,25	0,00	0,04	-1,94
3	0,00	-1,57	-0,78	-1,71	-1,55	-1,10	-1,06	-1,57	-2,23	-1,03	-0,51	-1,79	-0,26	-0,33	-1,97	-1,46	-0,62	-2,23	-1,97	-1,34
4	-0,91	-0,56	-0,37	-0,37	-0,27	-0,25	-0,34	-0,56	-0,70	-0,22	-0,33	-0,78	-0,65	-0,72	-0,79	-0,46	-0,25	-0,26	-0,34	-0,22
5	-0,04	-0,21	-0,58	-0,40	-0,52	-0,58	-0,52	-0,21	-0,14	-0,65	-0,89	-0,07	-1,00	-1,00	-0,07	-0,30	-0,89	-0,58	-0,46	-0,58

TRANSFORMASI	METODE SUCCECIVE INTERVAL																			
Ordinal	Item Pertanyaan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1,91	3,23	1,00	3,23	1,00	2,94	1,00	3,23	3,23	2,94	2,50	1,00	1,00	1,00	1,00	3,23	1,00	3,23	1,00	2,94
2	1,91	1,00	1,52	1,00	1,33	1,00	3,27	1,00	3,23	1,00	1,00	3,27	2,30	2,09	3,27	1,00	1,69	3,23	3,27	1,00
3	1,91	1,65	1,98	1,51	1,68	1,84	2,17	1,65	1,00	1,91	1,99	1,44	2,96	2,42	1,25	1,77	2,32	1,00	1,25	1,60
4	1,00	2,66	2,39	2,85	2,96	2,69	2,89	2,66	2,52	2,72	2,17	2,45	2,58	2,03	2,44	2,76	2,69	2,97	2,89	2,72
5	1,87	3,01	2,17	2,82	2,71	2,36	2,71	3,01	3,09	2,29	1,61	3,16	2,23	1,75	3,16	2,92	2,05	2,64	2,77	2,36

HASIL TRANSFORMASI DATA VARIABEL MOTIVASI

Resp	Item Pertanyaan																				Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1,87	3,01	1,98	1,51	1,00	2,69	2,17	1,65	2,52	2,72	1,99	2,45	2,96	2,42	2,44	1,77	2,32	2,97	2,89	2,72	47,05
2	1,87	2,66	1,98	2,82	2,96	1,84	2,89	3,01	3,09	1,91	1,99	3,16	1,00	1,00	3,16	2,76	2,32	2,97	2,89	2,72	51,00
3	1,87	3,01	2,17	2,82	2,71	2,36	2,71	2,66	3,09	1,00	1,00	1,00	2,30	2,09	2,44	2,76	2,69	2,97	2,77	2,72	50,13
4	1,87	3,01	2,17	2,82	2,71	2,36	2,71	3,01	3,09	2,29	1,99	3,16	2,30	2,09	3,16	2,92	2,69	2,97	2,89	2,72	56,92
5	1,00	2,66	1,98	2,85	2,96	1,84	2,89	2,66	2,52	2,72	1,00	2,45	2,30	2,09	2,44	2,76	2,32	2,97	2,89	2,72	53,03
6	1,00	2,66	2,39	1,51	1,68	1,84	2,17	2,66	2,52	2,72	1,99	1,44	2,96	2,42	3,16	2,76	2,69	2,97	2,89	2,72	53,16
7	1,87	2,66	1,98	2,85	2,96	2,69	2,89	2,66	1,00	2,72	1,99	3,16	2,96	2,42	3,16	2,76	2,32	2,64	2,77	2,36	57,82
8	1,87	3,01	2,17	2,82	2,71	1,84	1,00	1,65	3,09	2,29	1,00	3,16	2,96	1,00	3,16	2,92	2,69	2,97	2,77	2,72	55,81
9	1,00	2,66	2,39	2,85	2,96	2,69	2,89	3,01	3,09	2,72	1,99	2,45	2,30	2,09	2,44	2,76	1,69	2,97	2,89	1,60	58,44
10	1,00	3,01	2,39	2,85	2,96	2,69	2,17	2,66	3,09	2,72	1,99	3,16	2,96	2,42	3,16	2,92	2,69	2,97	2,77	1,00	61,59
11	1,87	3,01	1,52	2,82	2,71	1,00	2,71	3,01	3,09	1,91	1,61	3,16	2,30	2,09	3,16	1,00	2,69	2,97	2,89	1,00	57,51
12	1,00	2,66	2,39	2,85	2,96	2,69	2,17	2,66	2,52	2,72	2,17	2,45	2,96	2,42	3,16	2,76	2,69	2,64	2,77	2,72	63,37
13	1,00	2,66	2,39	2,85	2,96	2,69	2,17	2,66	2,52	1,91	1,99	3,16	2,96	2,42	2,44	2,76	2,69	2,97	2,89	2,72	63,82
14	1,87	2,66	1,52	2,82	2,96	2,69	2,89	3,01	3,09	2,29	1,99	3,16	2,96	2,09	2,44	2,92	2,32	2,97	2,89	1,60	65,14
15	1,00	1,65	1,98	2,85	2,96	1,00	2,17	2,66	2,52	1,91	1,99	2,45	2,30	2,09	3,16	2,76	2,32	2,97	2,89	2,72	61,35
16	1,00	1,00	1,52	1,00	1,33	1,84	2,17	1,00	2,52	1,00	1,00	1,44	2,30	2,09	3,16	2,76	1,00	2,97	2,89	2,36	52,34
17	1,00	2,66	2,39	2,85	2,96	2,69	2,89	3,01	2,52	2,72	2,17	3,16	2,58	2,03	1,00	2,92	2,69	2,97	1,00	2,72	65,93
18	1,87	3,01	2,39	2,85	2,96	2,69	2,17	1,65	3,09	1,91	2,17	3,16	2,30	2,09	3,16	2,92	1,69	2,64	2,89	2,36	67,96
19	1,00	2,66	2,39	2,85	1,68	1,84	2,89	2,66	2,52	2,72	1,99	2,45	2,30	2,09	3,16	2,92	1,69	2,64	2,89	1,60	65,95
20	1,87	3,01	1,52	2,85	2,96	2,69	2,89	2,66	2,52	1,91	1,99	2,45	2,58	2,09	2,44	2,76	2,69	2,97	2,89	2,72	70,46
21	1,87	3,01	2,39	2,85	2,96	2,69	2,89	3,01	3,09	2,72	2,17	3,16	2,96	2,03	3,16	2,92	2,69	2,97	2,89	2,72	76,15
22	1,87	3,01	2,17	2,82	2,96	2,36	2,71	3,01	2,52	2,72	1,99	3,16	2,96	1,00	2,44	1,77	2,32	1,00	1,25	1,60	67,65
23	1,87	3,01	1,98	2,85	2,96	2,69	2,89	2,66	2,52	2,72	2,17	2,45	2,30	2,09	3,16	2,76	1,69	2,97	2,89	2,72	74,35
24	1,87	2,66	1,00	2,82	2,71	2,36	2,71	3,01	3,09	2,72	1,00	3,16	2,30	2,09	2,44	2,76	2,32	2,97	2,89	2,72	73,59
25	1,00	2,66	1,98	2,85	2,96	2,69	2,17	2,66	3,09	1,91	2,17	3,16	2,96	2,42	3,16	2,92	2,69	2,97	2,77	2,36	76,55
26	1,00	2,66	2,39	2,85	2,96	2,69	2,89	2,66	2,52	2,72	2,17	2,45	2,58	2,03	2,44	2,76	2,32	2,97	2,89	2,72	76,67

Resp	Item Pertanyaan																				Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
27	1,87	3,01	2,39	2,85	2,71	2,36	2,71	3,01	2,52	2,72	2,17	2,45	2,58	2,42	2,44	1,77	2,32	2,97	2,89	2,72	77,87
28	1,87	1,65	1,00	2,85	2,96	2,69	2,89	2,66	3,09	2,29	2,17	3,16	2,96	2,42	3,16	2,92	2,05	2,97	2,89	2,36	79,01
29	1,87	1,65	1,00	2,85	2,96	1,84	2,17	3,01	3,09	1,91	2,17	3,16	2,96	2,42	1,25	1,77	1,69	2,64	2,77	2,72	74,92
30	1,00	2,66	2,17	2,85	2,96	2,69	2,89	3,01	2,52	2,72	1,99	2,45	2,96	2,42	2,44	2,76	1,00	2,97	2,89	2,72	80,09

TRANSFORMASI DATA VARIABEL KINERJA KARYAWAN

VARIABEL	METODE SUCCECIVE INTERVAL							
Ordinal	Item Pertanyaan							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	0	0	0	1	0	0	0	0
2	1	4	1	2	0	0	0	0
3	7	9	5	10	0	2	1	5
4	19	17	23	17	18	22	21	19
5	3	0	1	0	12	6	8	6
Total	30	30	30	30	30	30	30	30

PROPORSI	METODE SUCCECIVE INTERVAL							
Ordinal	Item Pertanyaan							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00
2	0,03	0,13	0,03	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00
3	0,23	0,30	0,17	0,33	0,00	0,07	0,03	0,17
4	0,63	0,57	0,77	0,57	0,60	0,73	0,70	0,63
5	0,10	0,00	0,03	0,00	0,40	0,20	0,27	0,20

PROPORSI KUMULATIF	METODE SUCCECIVE INTERVAL							
Ordinal	Item Pertanyaan							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00
2	0,03	0,13	0,03	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00
3	0,27	0,43	0,20	0,43	0,00	0,07	0,03	0,17
4	0,90	1,00	0,97	1,00	0,60	0,80	0,73	0,80
5	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

NILAI Z	METODE SUCCECIVE INTERVAL							
Ordinal	Item Pertanyaan							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	~	~	~	-1,83	~	~	~	~
2	-1,83	-1,11	-1,83	-1,28	~	~	~	~
3	-0,62	-0,17	-0,84	-0,17	~	-1,50	-1,83	-0,97
4	1,28	~	1,83	~	0,25	0,84	0,62	0,84
5	8,21	~	~	~	~	~	~	~

DENSITAS	METODE SUCCECIVE INTERVAL							
Ordinal	Item Pertanyaan							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	0,00	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00
2	0,07	0,22	0,07	0,18	0,00	0,00	0,00	0,00
3	0,33	0,39	0,28	0,39	0,00	0,13	0,07	0,25
4	0,18	0,00	0,07	0,00	0,39	0,28	0,33	0,28
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

SCORE VALUE	METODE SUCCECIVE INTERVAL							
Ordinal	Item Pertanyaan							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	0,00	0,00	0,00	-2,23	0,00	0,00	0,00	0,00
2	-2,23	-1,61	-2,23	-1,52	0,00	0,00	0,00	0,00
3	-1,09	-0,59	-1,23	-0,65	0,00	-1,94	-2,23	-1,50
4	0,24	0,69	0,27	0,69	-0,64	-0,21	-0,36	-0,05
5	1,75	0,00	2,23	0,00	0,97	1,40	1,23	1,40

TRANSFORMASI	METODE SUCCECIVE INTERVAL							
Ordinal	Item Pertanyaan							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3,23	2,61	3,23	1,00	1,64	2,94	3,23	2,50
2	1,00	1,00	1,00	1,71	1,64	2,94	3,23	2,50
3	2,14	2,02	1,99	2,57	1,64	1,00	1,00	1,00
4	3,47	3,31	3,50	3,92	1,00	2,73	2,86	2,45
5	4,98	2,61	5,45	3,23	2,61	4,34	4,46	3,90

HASIL TRANSFORMASI DATA VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Resp	Item Pertanyaan								Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3,47	2,02	3,50	2,57	1,00	2,73	2,86	2,45	21,61
2	2,14	2,02	1,99	3,92	2,61	2,73	2,86	2,45	22,73
3	2,14	1,00	3,50	3,92	2,61	4,34	4,46	3,90	28,86
4	3,47	2,02	1,99	2,57	2,61	4,34	4,46	3,90	29,36
5	2,14	2,02	1,99	2,57	1,00	2,73	2,86	1,00	21,32
6	2,14	2,02	1,99	2,57	1,00	1,00	2,86	1,00	20,59
7	3,47	3,31	3,50	3,92	2,61	2,73	4,46	2,45	33,45
8	3,47	1,00	1,00	1,00	1,00	2,73	2,86	2,45	23,52
9	3,47	3,31	3,50	3,92	1,00	2,73	2,86	2,45	32,24
10	3,47	3,31	5,45	2,57	2,61	2,73	2,86	2,45	35,46
11	2,14	3,31	3,50	3,92	2,61	4,34	4,46	2,45	37,72
12	3,47	3,31	3,50	3,92	1,00	2,73	2,86	2,45	35,24
13	3,47	3,31	3,50	2,57	1,00	2,73	2,86	2,45	34,90
14	4,98	3,31	3,50	3,92	2,61	2,73	4,46	2,45	41,96
15	1,00	1,00	1,99	2,57	1,00	1,00	2,86	2,45	28,88
16	2,14	3,31	3,50	2,57	1,00	2,73	2,86	2,45	36,56
17	3,47	3,31	3,50	3,92	1,00	2,73	2,86	2,45	40,24
18	3,47	2,02	3,50	3,92	2,61	4,34	4,46	1,00	43,31
19	2,14	2,02	3,50	2,57	2,61	2,73	2,86	2,45	39,89
20	3,47	2,02	3,50	1,71	1,00	2,73	2,86	1,00	38,29
21	4,98	3,31	3,50	3,92	2,61	4,34	4,46	3,90	52,01
22	3,47	3,31	3,50	3,92	2,61	2,73	4,46	3,90	49,90
23	3,47	3,31	3,50	3,92	1,00	2,73	2,86	3,90	47,69
24	4,98	1,00	3,50	1,71	2,61	2,73	2,86	3,90	47,29
25	3,47	2,02	3,50	2,57	1,00	4,34	2,86	1,00	45,76
26	3,47	3,31	3,50	3,92	1,00	2,73	2,86	2,45	49,24
27	3,47	3,31	3,50	3,92	1,00	2,73	1,00	2,45	48,38
28	3,47	3,31	3,50	3,92	1,00	2,73	2,86	2,45	51,24
29	3,47	3,31	3,50	3,92	1,00	2,73	2,86	2,45	52,24
30	3,47	3,31	3,50	3,92	1,00	2,73	2,86	2,45	53,24

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL MOTIVASI

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.618	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	47,526	10,750	0,364	0,626
Item2	46,376	9,401	0,452	0,571
Item3	47,017	10,465	0,372	0,615
Item4	46,328	9,187	0,581	0,556
Item5	46,314	9,161	0,496	0,562
Item6	46,695	9,425	0,442	0,573
Item7	46,468	10,401	0,429	0,612
Item8	46,376	9,446	0,436	0,574
Item9	46,284	10,927	0,402	0,633
Item10	46,687	9,681	0,369	0,586
Item11	47,147	9,834	0,399	0,584
Item12	46,306	9,501	0,452	0,587
Item13	46,417	10,684	0,379	0,623
Item14	46,923	10,707	0,395	0,622
Item15	46,283	11,014	0,638	0,649
Item16	46,397	10,262	0,406	0,610
Item17	46,753	9,863	0,433	0,593
Item18	46,170	10,715	0,441	0,620
Item19	46,275	10,868	0,378	0,632
Item20	46,623	10,978	0,540	0,645

VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.733	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	19,374	12,877	0,390	0,713
Item2	19,987	13,240	0,362	0,721
Item3	19,372	12,960	0,441	0,703
Item4	19,377	12,592	0,462	0,698
Item5	20,958	12,888	0,465	0,699
Item6	19,666	12,751	0,463	0,699
Item7	19,378	12,793	0,460	0,699
Item8	20,104	12,979	0,379	0,715

KORELASI PEARSON

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.914**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

REGRESI LINIER

Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.914 ^a	.835	.829	4.26267

a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA^b

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	2580,06	1	2580,060	141,99	0,00
	Residual	508,77	28	18,170		
	Total	3088,83	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	-23.881	5.260		-4.540	.000
Motivasi	.961	.081	.914	11.916	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkah serta karunia-Nya yang telah penulis terima selama melaksanakan penulisan Skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Horison Karang Setra Bandung”**.

Tujuan penulisan skripsi ini diajukan untuk salah satu syarat dalam menempuh ujian guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti, juga sebagai salah satu upaya untuk lebih membuka wawasan dengan jalan memahami secara sungguh-sungguh atas teori yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini masih belum sempurna, yang diakibatkan oleh keterbatasan kemampuan, wawasan, pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh penulis. Walaupun demikian penulis berusaha semaksimal mungkin di dalam penyelesaian skripsi ini, sehingga diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua kalangan.

Pada kesempatan ini pula perkenankanlah penulis menyampaikan rasa hormat serta terimakasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah memberi dorongan, bimbingan dan do'a, serta kasih sayangnya yang tak surut mengiringi keberhasilan dalam menyusun skripsi ini sehingga selesai tepat pada waktunya. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih serta penghargaan yang setinggi-tinggi nya kepada:

1. Ibu Maryani, Dra., Psi., MM selaku dosen pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

2. Ibu Prof. Dr. Hj. Ai Komariah., Ir., MS selaku Rektor Universitas Winaya Mukti
3. Bapak H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti
4. Bapak H. Drs.Nandang Djunaedi, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti
5. Ibu Herni Suryani, S.E., S.Ikom., MM. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
6. Bapak Drs. Rohyan Sosiadi, M.Pd selaku Koordinator Kelas Kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu
8. Ibu Teti Syani Sudirman selaku Assistant Manager Human Resources Hotel Horison Karang Setra yang telah membantu dalam proses penyebaran kuesioner.
9. Ibu Hj. Uum Kulsum selaku ibunda tercinta yang senantiasa mendoakan dan memberi dukungan penuh kepada penulis.
10. Bapak Willy Nursasili selaku suami tercinta serta P. Talila S.A Mahadewi dan Bunga A. Nursalsabila selaku puteri tercinta yang selalu memberi semangat dan menemani penulis dalam suka maupun duka serta sangat mendukung demi kesuksesan penulis dalam berkarir dan berkarya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka penyusun mengharapkan kritik dan saran yang bersifat

membangun, dari semua pihak. Sebagai kata penutup, semoga amal baik dan budi luhur yang telah diberikan semua pihak terhadap terselesaikannya skripsi ini mendapatkan imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT, Aamiin YRA.

Bandung, September 2018

Penulis

DAFTAR ISI

PENGESAHAN

PERNYATAAN

ABSTRAK iii

ABSTRACT iv

KATA PENGANTAR..... iv

DAFTAR ISI..... vii

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR..... xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar belakang penelitian 1

1.2 Identifikasi dan Rumusan masalah..... 7

1.2.1 Identifikasi masalah..... 7

1.2.2 Rumusan masalah..... 8

1.3 Tujuan penelitian..... 8

1.4 Kegunaan penelitian..... 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS 10

2.1 Kajian Pustaka..... 10

2.1.1 Manajemen 10

2.1.1.1 Fungsi Manajemen 11

2.1.1.2 Tujuan Manajemen..... 12

2.1.1.3	Keterampilan Manajemen	12
2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.2	Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .	15
2.1.2.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.3	Kinerja Karyawan.....	19
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.1.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	22
2.1.3.3	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja.....	24
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	25
2.1.4	Motivasi.....	26
2.1.4.1	Pengertian Motivasi	26
2.1.4.2	Teori-Teori Motivasi.....	27
2.1.4.3	Metode Motivasi	33
2.2	Kerangka pemikiran	34
2.3	Hipotesis penelitian.....	37
BAB III	METODE PENELITIAN	38
3.1	Metode yang digunakan	38
3.2	Operasionalisasi variabel	38
3.2.1	Variabel independen.....	39
3.2.2	Variabel dependen.....	39
3.3	Sumber dan cara penentuan data.....	41
3.3.1	Populasi	41

3.3.2	Sampel	41
3.4	Sumber dan Teknik pengumpulan data	41
3.4.1	Sumber Data	41
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	42
3.5	Rancangan analisis dan uji hipotesis	43
3.5.1	Rancangan Analisis	43
3.5.1.1	Uji Validitas	44
3.5.1.2	Uji Reliabilitas	44
3.5.1.3	<i>Method Succesive Interval</i> (MSI).....	45
3.5.1.4	Analisis Regresi Sederhana (t-test)	47
3.5.1.5	Koefisien Korelasi.....	47
3.5.1.6	Koefisien Determinasi.....	48
3.5.2	Uji Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		50
4.1	Hasil Penelitian	50
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1.1	Sejarah.....	50
4.1.1.2	Visi dan Misi	51
4.1.1.3	Struktur Organisasi.....	51
4.1.2	Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	53
4.1.2.1	Berdasarkan Usia	53
4.1.2.2	Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.1.2.3	Berdasarkan Pendidikan.....	54

4.1.2.4	Kesimpulan Gambaran Umum Karakteristik Responden	55
4.1.3	Transformasi Data	56
4.1.4	Uji Validitas dan Reliabilitas	56
4.1.4.1	Motivasi	56
4.1.4.2	Kinerja Karyawan	58
4.2	Pembahasan.....	59
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	59
4.2.1.1	Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	60
4.2.1.2	Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	82
4.2.2	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Karang Setra Bandung.....	91
4.2.2.1	Analisis Regresi Sederhana.....	91
4.2.2.2	Koefisien Korelasi.....	92
4.2.2.3	Koefisien Determinasi.....	93
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1	Kesimpulan	95
5.2	Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	xviii	
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kinerja Karyawan Horison Karang Setra	5
Tabel 1.2	Motivasi Karyawan Horison Karang Setra	6
Tabel 3.1	Tabel Operasionalisasi Variabel	40
Tabel 3.2	Interpretasi Koefisien Korelasi	48
Tabel 4.1	Tabel Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	56
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	57
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.5	Kriteria Penilaian	60
Tabel 4.6	Tanggapan responden mengenai: Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas tempat makan khusus karyawan.....	60
Tabel 4.7	Tanggapan responden mengenai: Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas khusus untuk barang-barang pribadi karyawan	61
Tabel 4.8	Tanggapan responden mengenai: Hotel Horison Karang Setra memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyawan	62
Tabel 4.9	Tanggapan responden mengenai: Hotel Horison Karang Setra menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan.....	63
Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai: Lingkungan kerja karyawan dijaga oleh tim keamanan.....	64

Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai: Hotel Horison Karang Setra menyediakan CCTV untuk keamanan	65
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai: Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada perusahaan	66
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai: Karyawan dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk perusahaan untuk memberikan keluhannya di perusahaan	67
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai: Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.....	68
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai: Karyawan dapat berkomunikasi secara nyaman dengan karyawan lain di perusahaan.....	69
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai: Karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan dengan nyaman	70
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai: Karyawan tidak canggung untuk menyapa atasan	71
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai: Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang memberikan kinerja terbaik pada periode yang ditentukan.....	72
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai: Atasan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja baik.....	73
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai: Perusahaan memberikan reward dalam bentuk sertifikat untuk karyawan dengan kinerja baik.....	74

Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai: Perusahaan memberikan insentif khusus bagi karyawan dengan hasil kerja terbaik	75
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai: Saya memiliki kreatifitas dalam pekerjaan di perusahaan	76
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai: Saya berinisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di perusahaan	77
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai: Perusahaan memberi fasilitas untuk para karyawan mengembangkan keterampilan	78
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai: Perusahaan mengadakan seminar untuk karyawan mengenai pengembangan keterampilan karyawan	79
Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai: Motivasi pada Hotel Horison Karang Setra Bandung	80
Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai: Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang saya terima di Hotel Horison Karang Setra.....	82
Tabel 4.28	Tanggapan responden mengenai: Saya memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain di Hotel Horison Karang Setra.....	83
Tabel 4.29	Tanggapan responden mengenai: Saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik	84
Tabel 4.30	Tanggapan responden mengenai: Hasil kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan hasil kerja karyawan lain	85

Tabel 4.31	Tanggapan responden mengenai: Saya datang bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan perusahaan.....	86
Tabel 4.32	Tanggapan responden mengenai: Saya tidak pernah absen dari pekerjaan di Hotel Horison Karang Setra	87
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai: Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam sebuah tim	88
Tabel 4.34	Tanggapan responden mengenai: Saya dapat bekerja sama dalam sebuah tim	89
Tabel 4.35	Tanggapan responden mengenai: Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Karang Setra Bandung	90
Tabel 4.36	Tabel Coefficients Uji Regresi Sederhana	91
Tabel 4.37	Koefisien Korelasi Pearson.....	93
Tabel 4.38	Tabel Model Summary.....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	52
Gambar 4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia	53
Gambar 4.3	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	54
Gambar 4.4	Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Jawaban Responden Horison Karang Setra Bandung
Terhadap Variabel Motivasi
- Lampiran 3** Jawaban Responden Horison Karang Setra Bandung
Terhadap Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 4** Transformasi Data Variabel Motivasi
- Lampiran 5** Hasil Transformasi Data Variabel Motivasi
- Lampiran 6** Transformasi Data Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 7** Hasil Transformasi Data Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 8** Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi
- Lampiran 9** Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 10** Korelasi Pearson dan Regresi Linier
- Lampiran 11** *Curriculum Vitae* Penulis

DAFTAR PUSTAKA

- _____. Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor Pm.53/Hm.001/Mpek/2013 Tentang Standar Usaha Hotel. Poin 4, 5, dan 12.
- Anggraini, I. , Wibowo,A. (2007). *Pengaruh Pola Tanaman Wanatani terhadap Timbulnya Penyakit dan Produktivitas Tanaman Tumpangsari*. Bulletin Info Hutan Tanaman. Jakarta :Pusat Penelitian dan Pengembangan Hutan Tanaman.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Hal. 132 & 230*. Bandung : Erlangga.
- Daft, Richard L. (2007). *Manajemen Edisi 1, Alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Hal. 8*. Salemba Empat, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi. Hal.29*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., and Dannelly, J. H. (1996). *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses*, Terjemahan Jilid I Edisi ke-8, Erlangga: Jakarta.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Hal 79 & 139*. Semarang: UNDIP.
- Hakim, Abdul. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko. (2007). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Hal. 135*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Dasar-dasar, Pengertian, dan Masalah Dalam Manajemen, Hal. 152-165*. Bumi aksara, Edisi Revisi : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Hal. 2 & 141*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal. 141*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Kapahang, Febriyani Finda; Rorong, Arie; Tampi, Gustaf. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara). JAP NO.31 VOL III.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya), (Online), Vol.12, No.1, Hal.102.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kedua. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Hal. 20 & 72. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kerja SDM*, Hal. 9 & 165. Jakarta: Eresco.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal 60-67. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*, Hal. 378. Jakarta : Salemba Empat.
- Priatini, Angke. (2012). Hubungan motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Aero Perdana Internusa. *Skripsi*.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal.4-10. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Risanti, Kunti Aprilia, (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, *Skripsi*, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi Hal.18*. Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Rosyadi, I. (2012). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartini dan Cabang Makassar Slamet Riyadi. Hal.24. *Skripsi tidak diterbitkan*.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Hal. 170. Yogyakarta: Andi Offset State.

- Sarwono, Jonathan. (2005). *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS. Hal.95*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2011). *Metodologi Penelitian. Hal.55*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian : Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Hal 38-261*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto dan Cahyono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Susanty, Aries & Baskoro, Sigit Wahyu. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). Jati Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012 Hal.79.
- Syaifuddin. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan. Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara) Vol.9 No.2.
- Tika, MP. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Hal.10 & 12*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang, Hal.22*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yunarifah, Usri Nani & Kustiani, Lilik. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang. Modernisasi, Volume 8, Nomor 2.