



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI HOTEL CAROLINA SAMOSIR**

Skripsi

Dibuat oleh :

Toman Sidabutar
0211 16 385

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

DESEMBER 2021



HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CAROLINA SAMOSIR

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI HOTEL CAROLINA SAMOSIR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Rabu, tanggal 4 Januari 2022

Toman Sidabutar

021116385

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Sri Hidajati Ramdani, SE.,MM)

Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE.,MM)

Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Toman Sidabutar

NPM : 021116385

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Hotel Carolina Samosir

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk Skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.



**Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan,
tahun 2021**

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Toman Sidabutar. 021116385. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Hotel Carolina Samosir. Pembimbing: Wonny Ahmad Ridwan dan Nancy Yusnita. 2021

Memberikan motivasi yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika motivasi terhadap karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Mendeskripsikan dan menganalisis tingkat motivasi kerja di Hotel Carolina Samosir. (2) Mendeskripsikan dan menganalisis tingkat kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir. (3) Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir.

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Carolina Samosir yang dilakukan di Jl.Lingkar tuk-tuk, Kelurahan tuk-tuk siadong, Kecamatan Simanindo, Kabupaten Samosir. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan responden sebanyak 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel *nonprobability sampling* dengan metode *sampling* jenuh (sensus). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena berhubungan dengan alat statistik. Data diuji dengan menggunakan SPSS versi 23 dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi *pearson product moment* diperoleh hasil $r = 0,654$, artinya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 42,77% hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) 42,77% sedangkan sisanya 57,23% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,989 > 1,67722$, yang berarti terima H_a , tolak H_o . Jadi terdapat hubungan positif antara Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Hotel Carolina Samosir.

Kata kunci: Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CAROLINA SAMOSIR”**, adapun maksud dan tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah syarat dalam menyelesaikan studi dan tentunya dengan harapan dapat lulus di Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd. Selaku Rektor Universitas Pakuan
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM. Selaku ketua komisi pembimbing utama yang telah memberikan kritik, saran, motivasi dan bimbingan kepada penulis.
5. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM. Selaku anggota komisi pembimbing yang telah memberikan kritik, saran, motivasi dan bimbingan kepada penulis.
6. Ibu Romedina Sinaga selaku asisten manager yang telah memberikan izin dan bantuannya dalam pelaksanaan Riset pada Hotel Carolina Samosir.
7. Kepada kedua orang tua yang saya sayangi Ayah dan Ibu dan saudara-saudara saya tercinta, terimakasih karena telah memberikan dukungan dan doanya selama ini.
8. Teman-teman kelas K Manajemen angkatan 2016 dan teman-teman konsentrasi MSDM, Terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat yang ada di kosan, Victor, Firman, I Nyoman, Said, Fahmi, Hengki, Angga, Ali, Rivaldi yang selalu memberikan bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi karya yang lebih baik dimasa mendatang.

Bogor, 09 / Desember / 2021

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN..	ii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
LEMBAR HAK CIPTA.....	iv
ABSTRAK	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	10
1.2.1. Identifikasi Masalah	10
1.2.2. Perumusan Masalah.....	10
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.3.1. Maksud Penelitian	10
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	10
1.4.2 Kegunaan Akademis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Kinerja.....	12
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	12
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.2.3. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja	14
2.2.4. Indikator Kinerja	15
2.2.5. Metoda Penilaian Kinerja.....	16
2.3. Motivasi	17
2.3.1. Pengertian Motivasi	17
2.3.2. Aspek-aspek Motivasi Kerja	17
2.3.3. Jenis-jenis Motivasi.....	18
2.3.4. Indikator Motivasi	19
2.3.5. Pendekatan-Pendekatan Motivasi	20

2.4.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	21
2.4.1.	Penelitian Sebelumnya	21
2.4.2.	Kerangka Pemikiran	24
2.5.	Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1.	Jenis Penelitian.....	27
3.2.	Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	27
3.2.1.	Objek Penelitian	27
3.2.2.	Unit Analisis.....	27
3.2.3.	Lokasi Penelitian	27
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	27
3.3.1.	Jenis Data	27
3.3.2.	Sumber Data Penelitian	28
3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	28
3.5.	Metode Penarikan Sampel.....	30
3.6.	Metode Pengumpulan Data	30
3.7.	Metode Analisis Data	31
3.7.1.	Analisis Deskriptif.....	31
3.7.2.	Analisis Kuantitatif	31
3.7.3.	Analisis Koefisien korelasi.....	31
3.7.4.	Analisis Koefisien Determinasi	32
3.7.5.	Uji Hipotesisi Koefisien Regresi dengan Uji t.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
4.1.1.	Profil Hotel Carolina Samosir	34
4.1.2.	Kegiatan Usaha	34
4.1.3.	Struktur Organisasi.....	34
4.1.4.	Profil Responden	35
4.2.	Pembahasan.....	37
4.2.1.	Tingkat Motivasi Kerja di Hotel Carolina Samosir	37
4.2.2.	Tingkat Kinerja Karyawan di Hotel Carolina Samosir ...	48
4.2.3.	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Hotel Carolina Samosir	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Kesimpulan	60
5.2.	Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA		62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Absensi Karyawan	4
Tabel 1.2	: Kategori Bagian-bagian dan Jenis Kelamin.....	5
Tabel 1.3	: Kategori Usia dan Pendidikan	5
Tabel 1.4	: Kategori Masa Kerja dan Jumlah Tanggungan.....	6
Tabel 1.5	: Target dan Realisasi Hotel.....	7
Tabel 1.6	: Standar Penilaian Kinerja	8
Tabel 1.7	: Penilaian Rata-rata Kinerja Karyawan	9
Tabel 2.1	: Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 3.1	: Operasionalisasi Variabel	28
Tabel 3.2	: Instrumen Skala <i>Likert</i>	30
Tabel 3.3	: Koefisien Korelasi dan Tafsirnya	32
Tabel 4.1	: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2	: Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.3	: Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	37
Tabel 4.4	: Saya bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan.....	39
Tabel 4.5	: Saya bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan Harapan saya.....	39
Tabel 4.6	: Saya bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan Peraturan pemerintah.....	39
Tabel 4.7	: saya bekerja karena bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan	40
Tabel 4.8	: saya bekerja karena perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan setiap tahun.....	40
Tabel 4.9	: saya bekerja karena perusahaan memberikan tunjangan Kesehatan kepada karyawan.....	41
Tabel 4.10	: saya bekerja karena rekan kerja membantu saya dalam bekerja	41
Tabel 4.11	: saya bekerja karena kerja sama karyawan dalam bekerja baik.....	42
Tabel 4.12	: saya bekerja karena lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja karyawan.....	42
Tabel 4.13	: saya bekerja karena peralatan kerja menunjang karyawan dalam bekerja.....	43

Tabel 4.14 : saya bekerja karena tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja.....	43
Tabel 4.15 : Saya bekerja karena pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan harga diri	43
Tabel 4.16 : saya bekerja karena perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.....	44
Tabel 4.17 : Saya bekerja karena perusahaan menghargai hasil kerja karyawan	44
Tabel 4.18 : saya bekerja karena perusahaan memberikan semangat untuk mengembangkan keterampilan kepada karyawan	45
Tabel 4.19 : Saya bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat	45
Tabel 4.20 : Saya bekerja karena dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu...	46
Tabel 4.21 : Saya bekerja karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan	46
Tabel 4.22 : Hasil Rata-rata Tanggapan Responden motivasi Kerja	47
Tabel 4.23 : Kerapian dalam berpenampilan saat bekerja	50
Tabel 4.24 : Tutur kata yang diucapkan sehari-hari dalam lingkungan bekerja..	50
Tabel 4.25 : Kebersihan badan saat berada dalam lingkungan bekerja	51
Tabel 4.26 : Karyawan dapat menyelesaikan sendiri pekerjaan yang diberikan dengan baik.....	51
Tabel 4.27 : Karyawan dapat melayani tamu sesuai dengan yang dibutuhkan....	51
Tabel 4.28 : Karyawan memiliki ide kreatif yang dapat mengambil hati tamu...	52
Tabel 4.29 : Karyawan memiliki kejujuran dalam menjalankan tugas.....	52
Tabel 4.30 : Karyawan dapat bekerja keras sesuai jadwal yang telah dibuat.....	53
Tabel 4.31 : Karyawan dapat mengambil keputusan disaat keadaan mendesak..	53
Tabel 4.32 : Karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya	54
Tabel 4.33 : Karyawan dapat berbagi tanggung jawab dengan karyawan lainnya.....	54
Tabel 4.34 : Menghargai pendapat orang lain.....	55
Tabel 4.35 : Hasil Rata-Rata Penilaian Karyawan Variabel Kineja	55
Tabel 4.36 : Analisis Koefisien Korelasi	57
Tabel 4.37 : Nilai Interval Koefisien	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Tingkat Kinerja Karyawan	9
Gambar 2.1 : Konstelasi Penelitian	25
Gambar 3.1 : Kurva Pengujian Regresi.....	33
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Hotel Carolina Samosir	35
Gambar 4.2 : Diagram Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Gambar 4.3 : Diagram Identitas Responden Berdasarkan Usia	36
Gambar 4.4 : Diagram Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	37
Gambar 4.5 : Kurva Hasil Pengujian Hipotesis.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat sejalan dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia, hal tersebut menimbulkan persaingan yang semakin ketat, tidak terkecuali industri yang bergerak dibidang perhotelan. Bisa dikatakan bahwa perkembangan bisnis perhotelan dan pariwisata di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup signifikan, ini bisa dilihat berdasarkan meningkatnya jumlah kunjungan wisata di Indonesia dan pertumbuhan industri pariwisata termasuk bertumbuhnya jumlah hotel di Indonesia.

Melihat adanya peluang yang baik dan dapat dimanfaatkan dalam bidang pariwisata, maka banyak perusahaan yang berminat melakukan usaha dibidang jasa penginapan dan mewujudkannya melalui pendirian bermacam-macam hotel, mulai dari hotel yang mewah sampai dengan penginapan biasa. Pada akhirnya terjadilah persaingan antar hotel yang semakin ketat untuk mendapatkan pengunjung atau pelanggannya. Meningkatnya persaingan antar hotel menyebabkan masing-masing hotel berusaha memberikan kualitas dan jasa yang terbaik kepada pelanggannya.

Saat ini tingkat persaingan di dunia usaha menjadi semakin tinggi. Agar dapat bersaing dan maju usaha dalam persaingan yang terjadi ini, suatu perusahaan harus dapat memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada atau yang dimiliki oleh suatu perusahaan tersebut. Setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta selalu berupaya agar para karyawan atau pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan kinerja sebaik mungkin sehingga kinerja organisasi dapat optimal dengan adanya kerja sama antar karyawan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki manajemen yang baik sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan salah satu manajemen yang mempunyai peranan sangat penting dalam perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia. Sebuah perusahaan yang berkompeten dan bisa bersaing dapat dihasilkan dengan berkembangnya peran sumber daya manusia. Salah satu bagian terpenting sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan penggerak utama terhadap kinerja, kelancaran serta kelangsungan hidup sebuah perusahaan, sehingga untuk memperoleh tujuan yang diinginkan maka penting bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Sumber daya manusia yaitu orang yang memberikan tenaga, ide, dan usaha mereka pada suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang ingin dapat bertahan lama atau berumur panjang dan didukung tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai harus menempatkan sumber daya manusia yang handal sebagai *human capital*.

Memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia yang baik dan efektif merupakan dasar untuk mencapai tujuan-tujuan dari suatu perusahaan. Disini perusahaan harus selektif dan mempunyai karyawan-karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas, skill yang tinggi, yang bertanggung jawab, dan yang terpenting jujur sehingga mampu menjalankan perusahaan secara optimal dan juga untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi maupun perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan,

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya hasil dari organisasi tersebut. Menurut form penilaian kinerja pada Hotel Carolina ada 4 indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu penampilan diri, (*grooming*), percaya diri (*self confidence*), sikap (*attitude*), dan bekerja dalam tim (*team work*).

Motivasi memainkan peran penting dalam mengubah sikap karyawan dalam perusahaan. Sikap acuh tak acuh dapat dipadamkan dengan efisien oleh motivasi. Kehadiran sikap yang menguntungkan tersebut memungkinkan perusahaan untuk berkembang dan menjadi sukses.

Motivasi secara gamblang dapat dipahami sebagai hasutan atau dorongan agar seseorang mau bertindak secara mandiri. Memotivasi karyawan berarti membujuk pekerja agar mau melakukan tindakan seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Tujuannya agar target perusahaan dapat tercapai. Ada tiga sub-konsep dari motivasi yaitu motif, motivasi, dan motivator. Motif mengacu pada keadaan batin yang memprakarsai dan mengendalikan perilaku menuju tujuan yang sesuai dengan kebutuhan individu. Motivasi adalah proses merangsang tindakan dengan memahami kebutuhan karyawan dan dengan memanfaatkan motif mereka. Motivator adalah teknik yang digunakan untuk motivasi seperti membayar bonus, promosi di antara karyawan, dan lain sebagainya.

Memberikan motivasi yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika motivasi terhadap karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik.

Motivasi kinerja dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Motivasi merupakan

tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan perkataan lain, memotivasi karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Istijanto Oei (2010) terdapat 7 indikator motivasi kerja, yaitu Gaji yang adil, tunjangan bonus, komunikasi dan kerjasama antar bagian, keamanan tempat kerja, kebutuhan harga diri dan citra diri, pengakuan kerja, peluang untuk memiliki tanggung jawab.

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi selama ini adalah rendahnya tingkat kualitas sumber daya manusia untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan sesuai dengan tuntutan zaman. Tujuan dalam organisasi bidang sumber daya manusia yaitu mengharapkan agar sumber daya manusia bisa bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan membutuhkan kinerja yang baik dari semua karyawan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap organisasi atau instansi, untuk itu organisasi perlu memikirkan suatu strategi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sebelum menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, instansi perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang diantaranya adalah motivasi.

Perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan asset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya dalam suatu perusahaan.

Pentingnya motivasi kerja karyawan merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam suatu instansi, dimana dengan memberi motivasi diharapkan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, merencanakan, mengatur dan mengendalikan potensi sumber daya manusia serta dapat meningkatkan kesejahteraan pada karyawan

Manusia yang merupakan asset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan dapat tercapai, hal ini guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pelaksananya mengacu kepada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Apabila tata tertib dan peraturan perusahaan sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktifitas dan kualitas kinerja karyawan. Dengan kata lain ini dapat merugikan suatu perusahaan.

Demikian halnya dengan Hotel Carolina Samosir, sebuah Hotel bintang satu yang letaknya strategis. Dulunya hotel ini masih berbentuk *cottages*, tapi lama kelamaan karena seiring dengan banyaknya wisatawan ke samosir kemudian diganti menjadi hotel dan menambahkan jumlah kamar dari semula hanya memiliki 40 kamar menjadi 60 kamar. Hotel ini didirikan oleh Jonatan Albert Parlindungan

Sidauruk pada tahun 1971. Hotel Karolina mempunyai karyawan sebanyak 50 karyawan.

Motivasi merupakan suatu hal yang diperhatikan oleh Hotel Carolina samosir yang harus ditaati oleh karyawannya. Hotel Carolina membuat waktu aturan kerja dimana dibagi 3 *shift* waktu pekerjaan karyawan dalam Hotel Carolina yaitu pagi, siang, dan malam. Hotel ini mengintruksikan para karyawan wajib melakukan absensi sebanyak dua kali dalam satu hari dimana absen pertama yaitu pada saat masuk jam kerja dan absen kedua pada saat pulang jam kerja dan tiap selesai melakukan pekerjaan diharuskan mengembalikan barang barang ketempat semula, bila tidak atau lupa melakukannya akan mendapatkan teguran dari atasan.

Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi perusahaan Hotel Carolina telah membuat standard motivasi yang baik. Oleh karena itu banyak motivasi diberikan dan target target yang harus dicapai agar Hotel ini dapat menghasilkan hasil yang maksimal dan dapat bersaing dengan Hotel lainnya baik bersaing dengan sesama hotel di samosir maupun di luar samosir. Berikut data absensi karyawan Hotel Carolina Samosir tahun 2019:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Hotel Carolina Samosir pada periode Januari-Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	50	13	0,83
Februari	50	10	0,71
Maret	50	8	0,51
April	50	8	0,53
Mei	50	8	0,51
Juni	50	6	0,40
Juli	50	7	0,45
Agustus	50	8	0,51
September	50	6	0,40
Oktober	50	9	0,58
November	50	6	0,40
Desember	50	5	0,32

Sumber data : HRD Hotel Carolina Samosir (2019)

JK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja

Menurut Umar (2000:161) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK} \times \text{JHK}} \times 100 \%$$

Dilihat dari absensi karyawan pada Hotel Carolina Samosir bahwa pada tahun 2019 absen tertinggi ada di bulan Januari sebesar 0,83 %, sedangkan absen terendah ada di bulan Desember yaitu sebesar 0,32 %. Dari data yang diperoleh perusahaan harus terus memberikan motivasi agar tingkat absensi karyawan tidak naik dan kinerja karyawan akan semakin baik.

Berikut ini data yang berkaitan dengan kategori bagian-bagian dan jenis kelamin pada hotel Carolina di samosir pada tahun 2019:

Tabel 1.2 Kategori Bagian-bagian dan Jenis kelamin pada Hotel Carolina di Samosir

Kategori	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
<i>Front Office Department</i>	3	3	6
<i>Food and Beverage Department</i>	6	3	9
<i>Housekeeping Department</i>	10	8	18
<i>Accounting Department</i>	4	2	6
<i>Personalia/HRD Department</i>	1	2	3
<i>Engineering Department</i>	2	-	2
<i>Security Department</i>	6	-	6

Sumber data : HRD Hotel Carolina Samosir (2019)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki pada bagian *Front Office Department* sebanyak 3 orang, perempuan sebanyak 3 orang. Pada bagian *Food and Beverage Department* jumlah laki-laki sebanyak 6 orang, perempuan sebanyak 3 orang. Pada bagian *Housekeeping Department* jumlah laki-laki sebanyak 10 orang, perempuan sebanyak 8 orang. Pada bagian *Accounting Department* jumlah laki-laki sebanyak 4 orang, perempuan sebanyak 2 orang. Pada bagian *Personalia/HRD Department* jumlah laki-laki sebanyak 1 orang, perempuan sebanyak 2 orang. Pada bagian *Engineering Department* jumlah laki-laki sebanyak 2 orang. Dan pada bagian *Security Department* jumlah laki-laki sebanyak 6 orang. Dengan data tersebut dapat dikatakan jumlah karyawan laki-laki lebih banyak daripada karyawan perempuan.

Berikut ini data yang berkaitan dengan kategori usia dan pendidikan terakhir dalam setiap bagian-bagian pada tahun 2019:

Tabel 1.3 Kategori Usia dan Pendidikan Terakhir dalam setiap Bagian-bagian pada Hotel Carolina di Samosir

Kategori	Usia (Tahun)				Jumlah	Pendidikan Terakhir			Jumlah
	18-23	24-29	30-35	>36		SMA/SMK	D3	S1	

<i>Front Office Department</i>	2	4	-	-	6	6	-	-	6
<i>Food and Beverage Department</i>	3	4	2	-	9	6	3	-	9
<i>Housekeeping Department</i>	6	10	2	-	18	18	-	-	18
<i>Accounting Department</i>	-	2	3	1	6	-	5	1	6
<i>Personalia/HRD Department</i>	-	1	2	-	3	-	1	2	3
<i>Engineering Department</i>	-	-	1	1	2	2	-	-	2
<i>Security Department</i>	-	1	3	2	6	6	-	-	6

Sumber data : HRD Hotel Carolina Samosir (2019)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa usia karyawan pada bagian *Front Office* 18-23 sebanyak 2 orang, usia 24-29 sebanyak 4 orang .pada bagian *Food and Beverage Department* usia 18-23 sebanyak 3 orang, usia 24-29 sebanyak 4 orang, usia 30-35 sebanyak 2 orang. Pada bagian *Housekeeping Department* usia 18-23 sebanyak 6 orang, usia 24-29 sebanyak 10 orang, usia 30-35 sebanyak 2 orang. Pada bagian *Accounting Department* usia 24-29 sebanyak 2 orang, usia 30-35 sebanyak 3 orang, usia >36 sebanyak 1 orang. Pada bagian *Personalia/HRD Department* usia 24-29 sebanyak 1 orang dan usia 30-35 sebanyak 2 orang. *Engineering Department* usia 30-35 sebanyak 1 orang dan usia >36 sebanyak 1 orang dan pada bagian *Security Department* usia 24-29 sebanyak 1 orang, usia 30-35 sebanyak 3 orang, dan usia >36 sebanyak 2 orang.

Sedangkan pada tingkat pendidikan karyawan Hotel Carolina pada bidang *Front Office Department* SMA/SMK sebanyak 6 orang. Bagian *Food and Beverage Department* SMA/SMK sebanyak 6 orang, D3 sebanyak 3 orang. Pada bagian *Housekeeping Department* SMA/SMK sebanyak 18 orang. Pada bagian *Accounting Department* D3 sebanyak 5 orang dan S1 sebanyak 1 orang. Pada bagian *Personalia/HRD Department* D3 sebanyak 1 orang dan S1 sebanyak 2 orang. Pada bagian *Engineering Department* SMA/SMK sebanyak 2 orang. Dan pada bagian *Security Department* SMA/SMK sebanyak 6 orang.

Berikut ini data yang berkaitan dengan masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga dalam setiap bagian-bagian pada tahun 2019:

1.4 Kategori Masa Kerja dan Jumlah Tanggungan Keluarga pada Hotel Carolina di Samosir

Kategori	Masa Kerja (Tahun)			Jumlah	Jumlah Tanggungan Keluarga (Orang)	
	1-5	6-10	>11		1-2	3-4
<i>Front Office Department</i>	3	3	-	6	3	-

<i>Food and Beverage Department</i>	3	4	2	9	3	1
<i>Housekeeping Department</i>	10	6	2	18	4	-
<i>Accounting Department</i>	-	6	-	6	2	-
<i>Personalia/HRD Department</i>	-	3	-	3	3	-
<i>Engineering Department</i>	-	1	1	2	2	-
<i>Security Department</i>	-	2	4	6	4	-

Sumber data : HRD Hotel Carolina Samosir (2019)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa masa kerja (tahun) karyawan pada bagian *Front Office Department* 1-5 sebanyak 3 orang, masa kerja 6-10 sebanyak 3 orang . Pada bagian *Food and Beverage Department* masa kerja 1-5 sebanyak 3 orang, masa kerja 6-10 sebanyak 4 orang dan masa kerja >11 tahun sebanyak 2 orang. Pada bagian *Housekeeping Department* 1-5 sebanyak 10 orang, masa kerja 6-10 sebanyak 6 orang dan masa kerja >11 tahun sebanyak 2 orang. Pada bagian *Accounting Department* masa kerja 6-10 sebanyak 6 orang. Pada bagian *Personalia/HRD Department* masa kerja 6-10 sebanyak 3 orang. Pada bagian *Engineering Department* masa kerja 6-10 sebanyak 1 orang dan masa kerja >11 sebanyak 1 orang. Dan pada bagian *Security Department* 6-10 sebanyak 2 orang dan masa kerja >11 sebanyak 4 orang.

Sedangkan pada jumlah tanggungan keluarga karyawan Hotel Carolina pada bagian *Front Office Department* jumlah tanggungan keluarga 1-2 sebanyak 3 orang. Pada bagian *Food and Beverage Department* jumlah tanggungan keluarga 1-2 sebanyak 3 orang dan jumlah tanggungan keluarga 3-4 sebanyak 1 orang. Pada bagian *Housekeeping Department* jumlah tanggungan 1-2 sebanyak 4 orang. Pada bagian *Accounting Department* jumlah tanggungan keluarga 1-2 sebanyak 2 orang. Pada bagian *Personalia/HRD Department* jumlah tanggungan keluarga 1-2 sebanyak 3 orang. Pada bagian *Engineering Department* jumlah tanggungan keluarga 1-2 sebanyak 2 orang. Dan pada bagian *Security Department* jumlah tanggungan keluarga 1-2 sebanyak 4 orang.

Berikut ini data yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan yang dilihat dari target kamar terisi, realisasi, pencapaian dan jumlah keluhan tamu pada tahun 2019:

Tabel 1.5 Target Kamar Terisi, Realisasi, Pencapaian dan Jumlah Keluhan Tamu Hotel Carolina Samosir Tahun 2019

Bulan	Target kamar terisi	Realisasi	% Pencapaian	Jumlah keluhan tamu
Januari	1.800	1.348	74,88	2
Februari	1.360	815	59,92	4
Maret	1.360	846	62,20	4
April	1.360	808	59,41	6

Mei	1.360	812	59,70	2
Juni	1.360	927	68,16	7
Juli	1.360	863	63,45	4
Agustus	1.360	781	57,42	5
September	1.360	807	59,33	5
Oktober	1.360	831	61,10	2
November	1.360	893	65,66	4
Desember	1.800	1.800	100	8

Sumber data : HRD Hotel Carolina (2019)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat realisasi kamar yang terisi setiap bulannya hanya pada bulan Desember yang mencapai target pencapaian di angka 100% yang berarti pencapaian paling tinggi di tahun 2019, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Hotel Carolina Samosir dilihat dari indikator kuantitas tidak mencapai target. Selain itu, masih berdasarkan tabel terlihat bahwa terdapatnya keluhan tamu. Keluhan tamu terbanyak ada pada bulan Desember yaitu sebanyak 8 keluhan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dilihat dari indikator kualitas belum sesuai dengan yang diharapkan tamu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja yang baik dapat menjadikan karyawan bekerja secara optimal dan akan berusaha meningkatkan kinerjanya untuk kemajuan perusahaan.

Dalam melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan, perusahaan harus memilih standar penilaian kinerjanya sendiri, supaya penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan seobjektif mungkin.

Tabel 1.6 Standar Penilaian Kinerja

No	Kategori	Nilai (%)
1	Sangat Baik	91- keatas
2	Baik	80-90
3	Cukup Baik	70-79
4	Kurang Baik	61-69
5	Buruk	60 – kebawah

Sumber data : HRD Hotel Carolina (2019)

Berdasarkan tabel 1.6 menurut data di Hotel Carolina Samosir menjelaskan bahwa standar penilaian di Hotel dilihat berdasarkan *persentase*, kinerja sangat baik mendapatkan *persentase* sebesar 91% - 100%, sedangkan kategori baik mendapatkan *persentase* 80% - 90%, kategori cukup baik mendapatkan *persentase* 70 -79%, kemudian kategori kurang baik mendapatkan *persentase* 61% - 69%, dan kategori buruk 60% - kebawah.

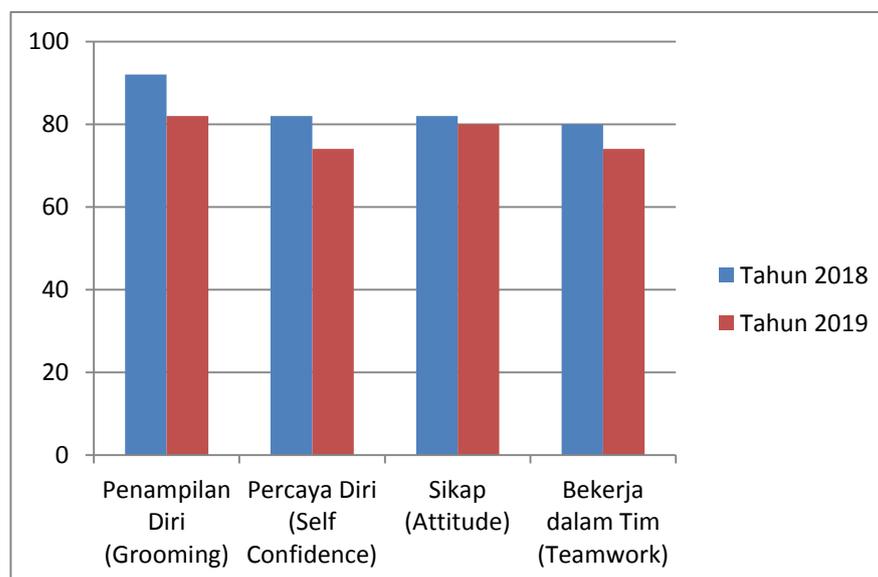
Tabel 1.7 Hasil Penilaian Rata-rata Kinerja Karyawan Hotel Carolina Samosir periode 2018-2019

No	Unsur-unsur	Tahun 2018		Tahun 2019	
		%	Keterangan	%	Keterangan
1	Penampilan Diri (<i>Grooming</i>)	92	Sangat Baik	82	Baik
2	Percaya Diri (<i>Self Confidence</i>)	82	Baik	74	Cukup
3	Sikap (<i>Attitude</i>)	82	Baik	80	Baik
4	Bekerja dalam Tim (<i>Teamwork</i>)	80	Baik	74	Cukup
Jumlah		336		310	
Rata – rata		84	Baik	77,5	Cukup

Sumber data : HRD Hotel Carolina (2019)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat hasil rata-rata kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir selama 2 tahun terakhir bahwa pada tahun 2018 kondisinya baik, yaitu sebesar 84%. Akan tetapi pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 6,5% dari tahun 2018 menjadi 77,5%.

Berikut dibawah ini gambar hasil penilaian rata-rata kinerja antara tingkat kinerja karyawan tahun 2018 dengan tingkat kinerja karyawan tahun 2019 pada Hotel Carolina Samosir sebagai berikut :



Gambar 1.1 Tingkat Kinerja Karyawan Hotel Carolina Samosir pada periode 2018 - 2019

Dilihat dari grafik, dimana warna biru menunjukkan hasil dari penilaian kinerja karyawan tahun 2018 dengan rata-rata 84% mengalami penurunan sebesar 6,5% kinerja di tahun 2019 menjadi 77,5%. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu dari perusahaan tempat karyawan bekerja maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Maka dari itu, berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CAROLINA SAMOSIR**”

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi antara lain :

1. Hasil kinerja Hotel Carolina hanya satu bulan yang mencapai target dari ketentuan perusahaan.
2. Tingkat kehadiran yang masih rendah dan masih ada keluhan tamu setiap bulannya.
3. Kinerja karyawan secara umum belum optimal.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dipaparkan diatas, maka perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja di Hotel Carolina Samosir ?
2. Bagaimanan tingkat kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir ?
3. Bagaimana hubungan tingkat motivasi kerja dengan tingkat kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud Penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan/hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Hotel Carolina Samosir, menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis tingkat motivasi kerja di Hotel Carolina Samosir.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis tingkat kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir.
3. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah motivasi kerja dan kinerja karyawan agar jadi lebih baik dan diharapkan

penelitian ini juga dapat dijadikan masukan untuk Hotel Carolina Samosir dalam hal hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Akademis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah berdasar pada ilmu yang diperoleh saat kuliah berlangsung, khususnya lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajaemen Sumber Daya Manusia

Menurut Desseler (2015) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Kemudian R. wayne Mondy (2012) mengemukakan bahwa: *“human resources managemen is the attraction, selection, retention development, and utilization of human resourches in order to achive both individual and organizational objectives”*,

Adapun Menurut Garry Dessler (2017), menyatakan bahwa *”human resources management is the process of ecquiring, training, appraising, and compensating empoyees and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”*.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah “suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu: 1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. 2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. 3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.”

Menurut Kasmir (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia. Melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas bahwa dapat diambil kesimpulan Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat secara efektif dan efisien.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

menurut Slabbert and Swanepoel (2015) “*Performance appraisal is a formal and systematic process by means of which the relevant strengths and weaknesses of the employees are identified, measured, recorded and developed.*”

Sedangkan menurut Bartoli and Blatrix (2015), *the definition is of performance should be achieved through items such as evaluation, piloting, efficiency, effectiveness and quality.*

Menurut Komariyah (2016) berpendapat bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.”

Menurut Edison (2016) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Jadi menurut Mangkunegara “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widodo, Suparno Eko (2015) pada umumnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

1. Sasaran
Adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
2. Standar
Apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi.
3. Umpan balik
Informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mancapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang
Beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana
Sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
6. Kompetensi
Beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Motivasi
Harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Menurut Fakhrian Harza Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.

- Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- Komitmen.
- Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- Motivasi.

Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan yang didalamnya ada kemampuan potensi dan kemudian dipengaruhi oleh dasar-dasar perilaku individunya itu sendiri, nilai, sikap, kepuasan, komitmen, persepsi dan penganmbilan keputusan. Yang kedua adalah faktor motivasi yang didalamnya ada sasaran, standar, umpan balik, peluang dan sarana.

2.2.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan Penilaian Kinerja menurut Sedarmayanti (2013)

1. Mengetahui kemampuan dan ketrampilan karyawan;
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja;
3. Sebagai dasar pengembangan dan pemberdayaan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya timbale balik yang sehat antara atasan dan bawahan;
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dibidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja;
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya sehingga dapat memotivasi karyawan.

Manfaat Penilaian Kinerja menurut Sedarmayanti (2013) :

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki perjalanannya.

2. **Memperbaiki kesempatan kerja yang adil**
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuan.
3. **Kebutuhan pelatihan dan pengembangan**
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. **Penyesuaian kompensasi**
Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. **Keputusan promosi dan demosi**
Hasil penilaian kerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan karyawan.
6. **Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan**
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat mendiagnosis kesalahan tersebut
7. **Menilai proses rekrutmen dan seleksi**
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat menerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Dari beberapa teori diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja yaitu sebagai dasar pengembangan dan pemberdayaan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan. Sedangkan manfaat penilaian kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui penilaian kinerja terlihat karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut Widodo (2016) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

1. **Tujuan**
Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
2. **Standar**
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. **Umpan balik**
Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
4. **Alat atau sarana**
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. **Kompensasi**
Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. **Motif**
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. **Peluang**
Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia

menurut Setiawan (2015) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- A. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- B. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- C. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Sedangkan menurut Edison dkk (2016) indikator kinerja terdiri dari:

1. Target, adalah indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas, adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan dapat diukur melalui tujuan, standard, umpan balik alat atau sarana, kompensasi, motif, peluang, ketepatan penyelesaian, kesesuaian jam kerja, kerja sama antar karyawan, target, kualitas, taat asas.

2.2.5 Metoda Penilaian Kinerja

Secara umum menurut Bintoro (2017) terdapat dua Teknik atau metode cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu:

1. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal.
2. Penilaian kinerja pada sekelompok orang.

Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individu tanpa membandingkannya dengan yang lainnya. Penilaian kinerja atau kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lain.

Menurut Bintoro (2017) ada beberapa metode atau cara penilaian kinerja karyawan secara tunggal (individual) yaitu:

1. Grafik skala kecepatan (*Graphic rating scale*)
2. Memilih kecepatan yang dipaksakan (*forced choice rating*)
3. Cara penilaian dengan esay (*Essay appraisal techniques*)
4. Daftar pengecekan kinerja (*performance checklist*)
5. Teknik kejadian kritis (*Critical incident technique*)

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa metode penilaian kinerja bisa dilakukan dengan dua metode yaitu penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal dan penilaian kinerja pada sekelompok orang. Dan Hotel Carolina sendiri melakukan penilaian dengan cara penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal (individual).

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014), motivasi adalah “kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Menurut Guay (2010) *Motivation refers to “the reasons underlying behaviour.*

Menurut Luthans (2015) mengungkapkan “*The ideas and theories behind motivation are widely spread and their main schools are: behaviourist who sees causes out of the environment, influence from the outside, biological who sees motivation out of biological approach, mediationist who sees causes from the internal events, like wishes and urges*”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas bahwa dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.3.2 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (dalam Ella, 2015) mengemukakan 3 aspek-aspek Motivasi kerja :

- a) Perilaku (*direction of behavior*)
- b) Tingkat Usaha (*Level of effort*)

c) Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

- a) Adanya kedisiplinan dari karyawan Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.
- b) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga 14 membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c) Kepercayaan diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
- d) Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.
- e) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a) Mempunyai sifat agresif
- b) Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
- c) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,
- d) Mematuhi jam kerja 15
- e) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,
- f) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan.

2.3.3 Jenis Jenis Motivasi

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2016) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

- A. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
- B. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguranteguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Menurut Irham Fahmi (2016) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu :

- a) Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)
Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
- b) Motivasi ekstrinsik (dari luar diri seseorang/kelompok)
Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

- a) Motivasi positif (insentif positif) Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi negatif (insentif negatif) Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis motivasi kerja terdiri dari motivasi positif yang berarti pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar atau motivasi yang mengurangi perasaan cemas, motivasi negatif yang berarti pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman atau menggunakan ancaman hukuman, motivasi intrinsik yang berarti dari dalam diri seseorang/kelompok, dan motivasi ekstrinsik yang berarti dari luar diri seseorang/kelompok.

2.3.4 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2016) indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan adalah :

- 1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi dan mengalahkan suatu tantangan, untuk maju dan pertumbuhan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- 4) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Menurut Istijanto Oei (2010) motivasi adalah suatu yang mendorong orang melakukan tindakan. Karyawan juga memiliki motivasi sehingga mau bekerja, sejumlah motivasi lain adalah ketersediaan fasilitas kerja, pengakuan, keamanan, tempat kerja, jenjang karir dan lain-lain. Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Gaji yang adil
2. Tunjangan, bonus
3. Komunikasi dan kerja sama antar bagian
4. Keamanan tempat kerja
5. Kebutuhan harga diri dan citra diri
6. Pengakuan pekerjaan
7. Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri

Hamzah Uno (2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

- a) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
- b) Prestasi yang dicapai
Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.
- c) Pengembangan diri
Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
- d) Kemandirian dalam bertindak
Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja yang tinggi akan sangat berdampak baik terhadap perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, begitupun sebaliknya jika organisasi atau perusahaan yang motivasi kerja anggotanya lemah sudah bisa dipastikan tidak akan berdampak baik bagi organisasi bahkan membuat organisasi tersebut akan mengalami kemunduran. Adapun indikator motivasi yaitu gaji yang adil, tunjangan, bonus, komunikasi dan kerjasama antar bagian, keamanan tempat kerja, kebutuhan harga diri dan citra diri, pengakuan kerja, dan peluang untuk memiliki tanggung jawab.

2.3.5 Pendekatan-pendekatan Motivasi

Menurut Bangun (2012) dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi 4 pendekatan antara lain:

1. Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional (*traditional approach*) pertama sekali dikemukakan oleh Frederick W. Taylor dari manajemen ilmiah (*scientific management school*). Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Makin banyak yang diproduksi, maka makin besar pula penghasilan yang mereka peroleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.

2. Pendekatan Hubungan Manusia

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

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

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

4. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan kontemporer (*contemporary approach*) didominasi oleh tiga tipe motivasi: Teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Teori isi (*content theory*) menekankan pada teori kebutuhan – kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi. Dalam teori isi terdapat tiga teori motivasi yang menekankan pada analisa yang mendasari kebutuhan – kebutuhan manusia, antara lain, teori Hierarki Kebutuhan, teori ERG dan teori Dua Faktor. Pada teori proses, terdapat dua teori motivasi yang terpusat pada bagian para anggota organisasi mencari penghargaan dalam keadaan bekerja, termasuk dalam kelompok ini: teori keadilan dan teori harapan. Satu teori lagi, berpusat pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan, terdapat pada teori penguatan.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Ricky Motulo (2016)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Hotel Gran Puri Manado	Variabel X (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Variabel X : - Gaji bulanan - Karir - Berkarya - Mencari pengalaman Variabel Y : - Efektifitas dan efisiensi - Otoritas (wewenang) - Disiplin -Inisiatif	Hasil analisis analisis korelasi diperoleh $r = 0,485$ dengan nilai signifikansi $(p)=0,01$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi dengan kinerja karyawan di Hotel Gran Puri Manado dan memiliki tingkat hubungan yang sedang.	E-Jurnal UNSRI Vol.3 No.2 2016
2	Fandi Maulana (2019)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Langit Fidelyo Energi	Variabel X (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Variabel X : - Upah - Keamanan - Status Variabel Y : - Kualitas - Kuantitas - Kerjasama - Kedisiplinan	Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,560$. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sedang. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,3136 atau 31,36%. Hal ini menunjukkan bahwa 31,36% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan 68,64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis diketahui nilai thitung $>$ ttabel ($7,159 >$ 1,991), yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan kata lain, motivasi kerja	JOM Unpak bidang manajemen Vol.4 No.4 2019

					mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan	
3	Akmaludin (2020)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Yaden Utama	Variabel X (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	<p>Variabel X :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang adil - Tunjangan, Bonus -Komunikasi dan kerja sama antar bagian - Keamanan tempat tinggal - Kebutuhsn harga diri dan citra diri - Pengakuan kerja - Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri <p>Variabel Y :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas -Pelaksanaan tugas -Tanggung jawab 	. Hasil penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan ,nilai Koefesien Korelasi sebesar 0,510 artinya motivasi memiliki tingkat hubungan yang sedang. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 26,01% sedangkan sisanya sebesar 73,99% dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi kerja. Hasil ujihipotesis statistik menunjukan bahwa nilai t hitung > t table (4,889 >1,66757) yang artinya Ha diterima dan Ho ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.	JOM Unpak bidang manajemen Vol. 5 No.4 (2020)
4	Muhamad Fahmi Hadian syah (2021)	Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)	Variabel X (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	<p>Variabel X</p> <ul style="list-style-type: none"> - kebutuhan fisiologis - kebutuhan rasa aman - kebutuhan social - kebutuhan penghargaan - aktualisasi diri <p>Variabel Y</p> <ul style="list-style-type: none"> - kuantitas pekerjaan - kualitas pekerjaan - ketepatan waktu - kehadiran 	Hasil penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan, nilai Koefesien Korelasi sebesar 0,449 artinya motivasi memiliki tingkat hubungan yang sedang. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 20,1601% sedangkan sisanya sebesar 79,8399% dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi kerja. Karena nilai sig.	JOM Unpak bidang manajemen Vol. 6 No.2 (2021)

				- kemampuan kerja sama	0,001<0,05 maka artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motifasi kerja dengan kinerja karyawan.	
5	Siti Syahsu dari (2021)	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada Prime Park Hotel Pekanbaru	Variabel X (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	<p>Variabel X :</p> <ul style="list-style-type: none"> - kebutuhan fisiologis - kebutuhan rasa aman - kebutuhan untuk merasa memiliki - kebutuhan akan harga diri - kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri <p>Variabel Y :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tujuan - Standart -Umpan balik - Alat atau sarana -Kompetensi - Motif - Peluang 	<p>Hasil penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan, nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,802 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 74,5% sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi kerja. Hasil ujihipotesis statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung > t table (12,783 >2,00324) yang artinya Ha diterima dan Ho ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.</p>	Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Vol.12 No.2, 27 Juni 2021

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan melakukan motivasi kerja yang baik, maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap pimpinan tentunya memiliki cara tersendiri dalam memotivasi karyawannya, namun hal tersebut harus dilakukan secara konsisten agar mencapai hasil yang maksimal. Seorang pemimpin juga harus Memberikan contoh dan ketauladanan yang baik dalam pelaksanaan tugas maupun dalam pergaulan hidup sehari – hari agar para karyawan termotivasi untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu motivasi merupakan cara pimpinan membuat karyawan untuk menjalankan kinerjanya agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan memiliki andil yang sangat besar terhadap pencapaian target dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tenaga kerja tanpa ditunjang dengan motivasi kerja yang baik, maka tugas atau pekerjaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal, bahkan mungkin akan mengalami kegagalan yang dapat merugikan organisasi dimana bekerja. Menurut Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu, semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerjanya dan begitu juga sebaliknya. Secara sederhana dapat dijelaskan dengan motivasi kerja yang baik, maka kinerja karyawan pun akan baik.

Hal ini didukung oleh penelitian Motulo (2016) yang melakukan penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Gran Puri Manado, penelitian yang dilakukan oleh Akmaludin (2020) yang melakukan penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Anugerah Yaden Utama, dan penelitian yang dilakukan oleh Syahsudarmi (2021) yang melakukan penelitian tentang hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada Prime Park Hotel Pekanbaru. Hasil dari ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variabel *independen* dengan variabel *dependen* yang diteliti yaitu variabel X dengan variabel Y :

Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian



2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric. Penelitian yang merupakan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Diduga terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif eksploratif dengan metode *explanatory survey*. *Explanatory survey* adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah kuesioner sehingga dapat diketahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Hotel Carolina Samosir. Penelitian ini menggunakan teknik korelasional karena penelitian ini berusaha menyelidiki hubungan antara variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis, dan lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dimana motivasi kerja sebagai variabel independen (X) dengan 7 indikator yaitu Gaji yang adil, Tunjangan bonus, Komunikasi dan kerja sama antar bagian, Keamanan tempat kerja, Kebutuhan harga diri dan citra diri, Pengakuan kerja, dan peluang untuk memiliki tanggung jawab. Sebagai variabel dependen (Y) dengan 4 indikator yaitu penampilan diri (*grooming*), percaya diri (*self confidence*), sikap (*attitude*), bekerja dalam tim (*teamwork*). Penelitian ini dilakukan pada Hotel Carolina Samosir.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan yang ada pada Hotel Carolina Samosir sebanyak 50 karyawan

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat variabel-variabel penelitian dianalisis seperti organisasi atau perusahaan atau instansi atau daerah (wilayah, kota, kabupaten, provinsi) tertentu. Lokasi penelitian ini yaitu Hotel Carolina Samosir yang beralamat di Jl.lingkar tuktuk, kel.tuktuk siadong, kec.simanindo, kab.samosir, sumatera utara.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis penelitian ini yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu motivasi kinerja dengan kinerja karyawan, meliputi:

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan menyebarkan kuesioner atau angket. Selain survey, data kualitatif juga di dapatkan melalui observasi secara langsung pada Hotel Carolina Samosir.

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data Hotel Carolina Samosir.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada pegawai yang berada pada Hotel Carolina Samosir.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari instansi penyedia data (Hotel Carolina Samosir).

3.4 Operasionalisasi Variabel

Penjabaran masing-masing variabel ke dalam indikator dan ukuran-ukuran/skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel dari Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Hotel Carolina Samosir

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X)	1. Gaji yang adil	1. Gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 2. Gaji yang diterima sesuai dengan harapan 3. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan peraturan pemerintah	Ordinal
	2. Tunjangan, bonus	4. Bonus diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja 5. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) 6. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan untuk karyawan	Ordinal
	3. Komunikasi dan kerja sama antar bagian	7. Rekan kerja membantu dalam pekerjaan 8. Kerjasama karyawan dalam bekerja baik	Ordinal
	4. Keamanan tempat kerja	9. Lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja 10. Peralatan kerja menunjang	Ordinal

		pekerjaan 11. Tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja	
	5. Kebutuhan harga diri dan citra diri	12. Pekerjaan memenuhi kebutuhan dan harga diri 13. Perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi	Ordinal
	6. Pengakuan kerja	14. Adanya penghargaan atas hasil kerja 15. Bekerja dengan baik agar mendapatkan pengakuan kerja	Ordinal
	7. Peluang untuk memiliki tanggung jawab	16. Memiliki kesempatan untuk mengutarakan pendapat 17. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 18. Adanya tanggung jawab penuh atas pekerjaan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Penampilan diri (<i>grooming</i>)	1. Kerapian dalam berpenampilan saat bekerja 2. Tutur kata yang diucapkan sehari-hari dalam lingkungan bekerja 3. Kebersihan badan saat berada dalam lingkungan bekerja	Rasio
	2. Percaya diri (<i>self confidence</i>)	4. dapat menyelesaikan sendiri pekerjaan yang diberikan dengan baik 5. dapat melayani pelanggan sesuai dengan yang dibutuhkan 6. memiliki ide kreatif yang dapat mengambil hati tamu	Rasio
	3. Sikap (<i>Attitude</i>)	7. memiliki kejujuran dalam menjalankan tugas 8. dapat bekerja keras sesuai jadwal yang telah dibuat 9. dapat mengambil keputusan disaat keadaan mendesak	Rasio
	4. Bekerja dalam tim (<i>Teamwork</i>)	10. dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya 11. dapat berbagi tanggung jawab dengan karyawan lainnya 12. Menghargai pendapat orang lain	Rasio

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data primer berupa kuesioner yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode penarikan sampel *nonprobability sampling* dengan metode *sampling* jenuh (sensus). *Sampling* jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Hotel Carolina Samosir memiliki karyawan sebanyak 50 orang, maka dari itu peneliti melakukan penelitian terhadap seluruh populasi yang ada di Hotel Carolina Samosir yaitu sebanyak 50 karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan metode *sampling* diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan sekunder:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut :

a. Survey

Survey yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber atau responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang dilakukan untuk metode survey dalam penelitian ini yaitu:

A. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan langsung kepada *HR Development* Hotel Carolina Samosir untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

B. Kuesioner

Kuesioner yaitu mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti. Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala *likert* dalam menghitung bobot setiap pertanyaan. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut :

Tabel 3.2. Instrumen Skala *Likert*

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Observasi

Penulis melakukan observasi langsung di Hotel Carolina Samosir di Jl.lingkar tuktuk,Kel.tuktuk siadong,Kec.simanindo,Kab.samosir,Sumatera Utara.

2. Data Sekunder, Dilakukan untuk mendapatkan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, seperti buku-buku, media *online* internet serta penyedia data pada Hotel Carolina Samosir.

3.7 Metode Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar.

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

Dalam penelitian ini variabel yang akan dihubungkan adalah motivasi kerja (X) sebagai variabel independen/bebas dengan kinerja (Y) sebagai variabel dependen/terikat.

3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel control).

Menurut sugiono (2013) penentuan koefien korelasi dengan menggunakan metode analisis *korelasi pearson product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} - \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XY} = koefisien korelasi pearson

N = jumlah sampel

X = variabel independen
Y = variabel dependen

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus di atas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel X dan variabel Y. Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi $-1 \leq r \leq +1$. Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

- 1) Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
- 3) Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif.

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

Tabel 3.3. Koefisien Korelasi dan Tafsirnya

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kontribusi harapan besar untuk mengetahui harapan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yang telah diuji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefesein Determinasi
r = Nilai koefisien korelasi

3.7.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, rumusnya :

$$\frac{r}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t_{hitung} = nilai t

r = koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

n = jumlah responden

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

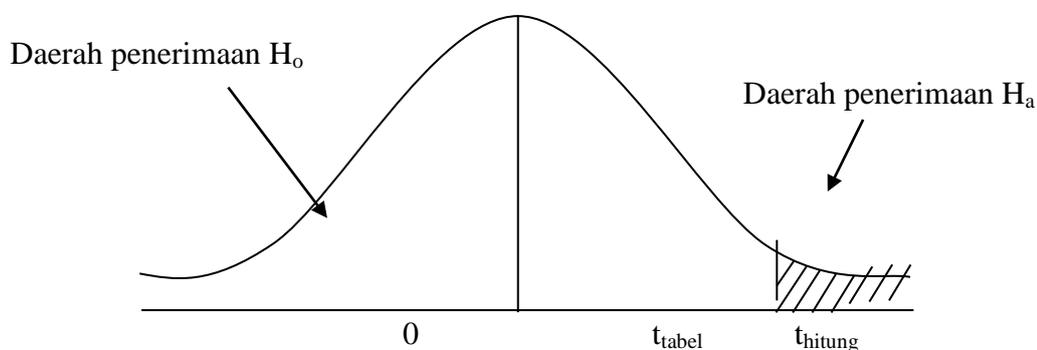
- $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
- $H_a (\rho > 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
- Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:

Gambar 3.1. Kurva pengujian regresi



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Profil Hotel Carolina Samosir

A. Sejarah Singkat Hotel Carolina Samosir

Hotel Carolina merupakan hotel yang bergerak di bidang jasa perhotelan dan pariwisata. Hotel ini berdiri pada tahun 1971, hotel ini dulunya berbentuk *cottages* yang bernama Carolina *Cottages*, dan sekarang berganti nama menjadi Hotel Carolina yang terletak di jalan lingkaran tuktuk, kelurahan tuktuk siadong, kecamatan simanindo, kabupaten samosir. Hotel ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan para wisatawan yang berkunjung ke danau toba.

Hotel Carolina Samosir adalah hotel yang terletak tepat di tepi danau toba, dan dari sebagian besar kamar hotel dan restoran tamu akan memiliki pemandangan indah danau toba dan pegunungan di sekitarnya. Untuk melengkapi kebutuhan akomodasi para tamu, hotel carolina menyediakan berbagai fasilitas terbaik dengan pelayanan yang baik.

B. Visi dan Misi Hotel Carolina

Adapun visi dan misi di Hotel Carolina yang antara lain sebagai berikut ini :

Visi : Kami berusaha agar terwujudnya hotel yang berkelas khususnya di wilayah kabupaten samosir, yang memberikan kesan positif terhadap semua kalangan.

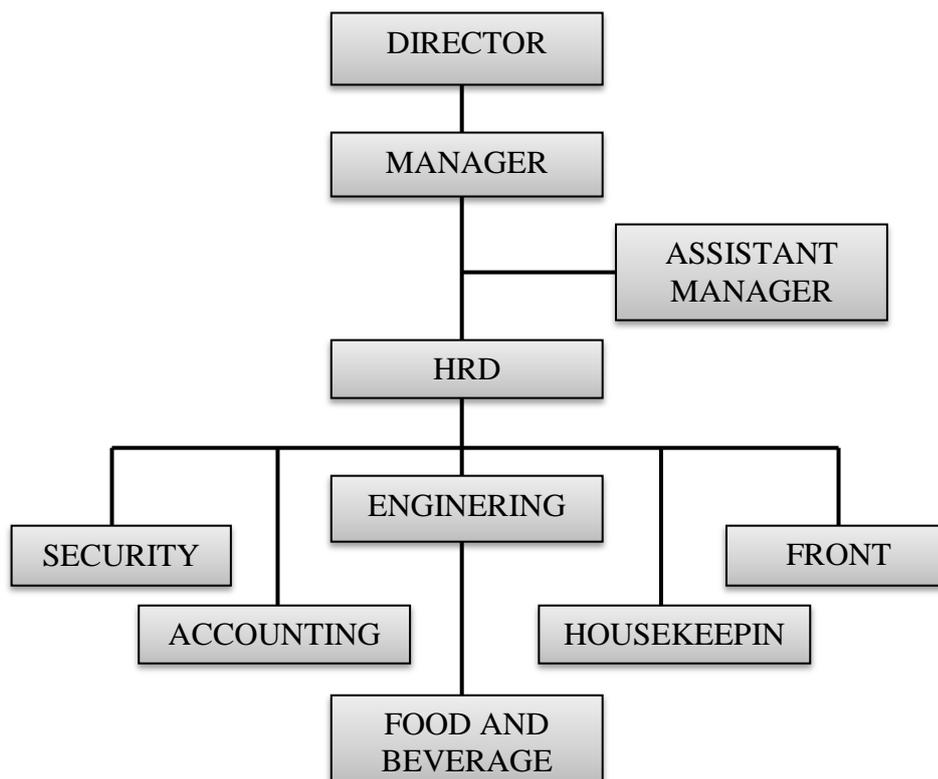
Misi : Kami bertujuan untuk memberikan kebutuhan dan keinginan tamu melalui pelayanan terbaik dan ramah yang akan membuat tamu senang.

4.1.2 Kegiatan Usaha

Usaha perhotelan adalah menyewakan kamar kepada tamu untuk di tempati. Agar tamu tidak *complain* terhadap kamar yang ditempati, keadaan kamar harus dalam keadaan nyaman, bersih dan aman untuk ditempati.

4.1.3 Struktur Organisasi

Sebagai sebuah Hotel, Hotel Carolina Samosir memiliki struktur organisasi untuk menunjang kelancaran bisnis hotel. Struktur organisasi merupakan susunan dari berbagai macam unit kerja yang terdapat pada sebuah perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi maka kedudukan dan pembagian pekerjaan di perusahaan dapat terlihat dengan jelas. Walaupun dalam unit kerja terdapat pembagian pekerjaan, setiap unit kerja pada perusahaan saling berkaitan antara satu sama lain. Berikut merupakan struktur organisasi pada Hotel Carolina Samosir:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Hotel Carolina Samosir

4.1.4 Profil Responden

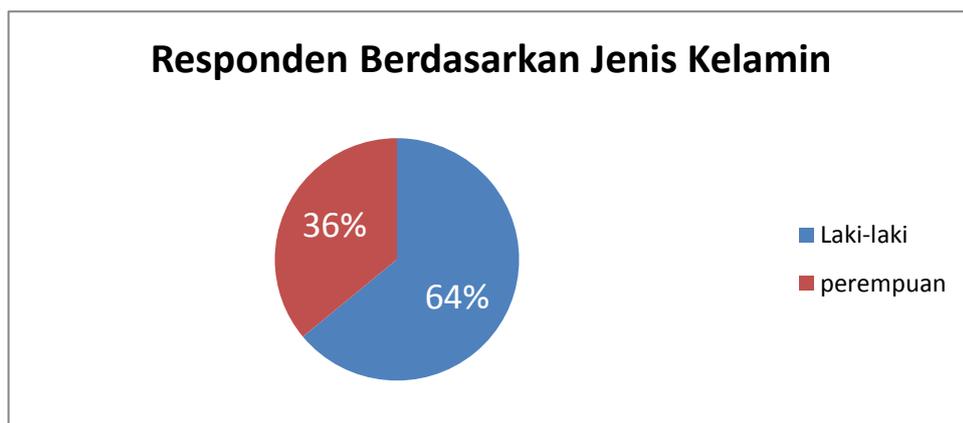
Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Hotel Carolina Samosir. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan seluruh karyawan yaitu 50 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	32	64
Perempuan	18	36
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Kuesoner



Gambar 4.2 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

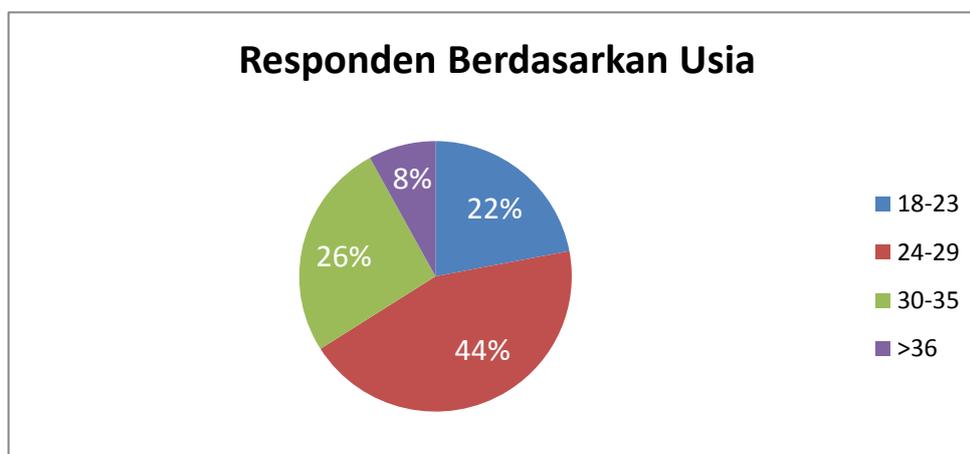
Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 50 responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini lebih banyak jumlah karyawan laki-laki dengan jumlah frekuensi 32 orang atau 64% dan karyawan perempuan dengan jumlah 18 orang atau 36%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang atau 64%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
18-23	11	22
24-29	22	44
30-35	13	26
>36	4	8
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Kuesoner



Gambar 4.3 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Usia

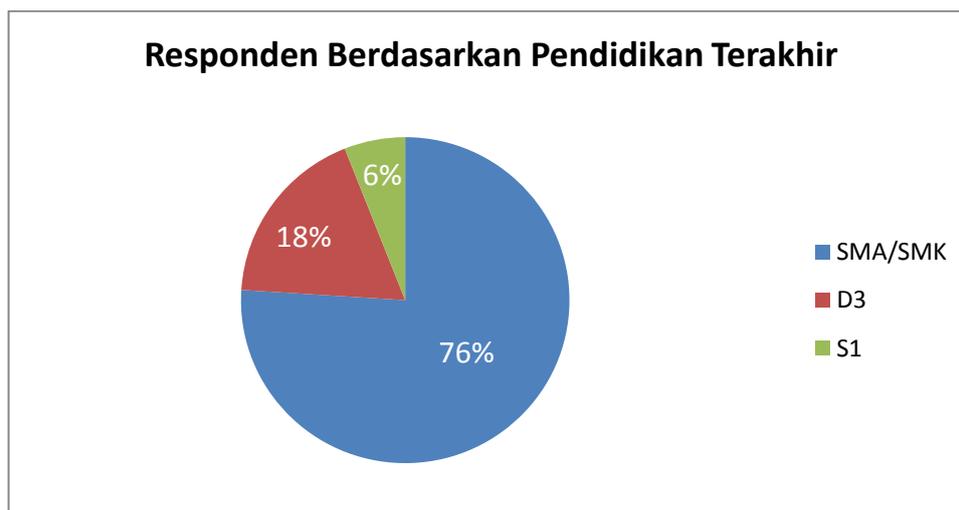
Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia antara 18-23 tahun ada 11 karyawan atau 22%, responden yang berusia 24-29 tahun sebanyak 22 karyawan atau 44%, responden yang berusia 30-35 tahun sebanyak 13 karyawan atau 26%, dan responden yang berusia >36 tahun sebanyak 4 karyawan atau 8%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berusia antara 24-29 tahun sebanyak 22 karyawan atau 44%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	38	76
D3	9	18
S1	3	6
Lainya	0	0
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer Kuesioner



Gambar 4.4 Diagram Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa Responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 38 orang atau 76%, jenjang D3 sebanyak 9 orang atau 18% dan S1 sebanyak 3 orang atau 6%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan terakhir SMA/SMK yang berjumlah 38 orang atau 76%.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Tingkat Motivasi Kerja di Hotel Carolina Samosir

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya lebih giat dalam bekerja dan antusias untuk mencapai hasil yang

optimal. Oleh karena itu motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan, jika seseorang tidak memiliki motivasi dalam dirinya maka dapat dipastikan bahwa orang tersebut akan sulit berkembang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap informan mengenai pelaksanaan memotivasi kerja karyawan pada Hotel Carolina Samosir, maka jawabannya adalah sebagai berikut:

“Pelaksanaan memotivasi kerja di Hotel Carolina Samosir sejauh ini masih lancar dan cukup efektif juga. Dalam pelaksanaannya Hotel Carolina Samosir melakukan dengan cara pendekatan tradisional, seperti memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah atau bonus, semakin banyak tamu yang datang maka bonus yang diterima semakin besar, dan semakin sedikit keluhan dari tamu maka bonus yang diterima semakin besar.”

Kemudian peneliti menanyakan apakah pendekatan yang digunakan sudah efektif? Adapun keterangan dari informan adalah sebagai berikut:

“Pendekatan yang dilakukan oleh Hotel Carolina Samosir untuk memotivasi karyawan sejauh ini sudah efektif.”

Kendala- kendala yang dihadapi Hotel Carolina Samosir dalam memotivasi kerja karyawannya yaitu:

1. Pimpinan sulit mengetahui keinginan karyawan
Kebutuhan dan keinginan setiap karyawan berbeda-beda, karyawan sering merasa tidak puas tapi tidak mau mengungkapkan langsung kepada pimpinan.
2. Pimpinan kesulitan menentukan alat motivasi yang tepat
Setiap karyawan pasti memiliki karakter yang berbeda, sehingga keinginan setiap karyawan juga pasti berbeda. Pendekatan yang dilakukan oleh Hotel Carolina Samosir sudah cukup efektif, tapi karyawan belum tentu puas dengan sistem pendekatan tersebut.
3. Karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan
Sering kali karyawan menunda-nunda pekerjaannya sehingga banyak keluhan dari tamu, hal ini jika tidak segera diatasi akan berakibat buruk bagi Hotel.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan informan diketahui bahwa pelaksanaan memotivasi kerja yang dilakukan oleh Hotel Carolina Samosir menggunakan pendekatan tradisional dan untuk sejauh ini pendekatan tersebut sudah efektif.

Salah satu cara atau upaya untuk menghasilkan motivasi karyawan yang baik atau supaya kinerja karyawan meningkat adalah dengan memperhatikan faktor motivasi kerja. Motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan, motivasi kerja yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang pencapaian kinerja yang lebih baik adalah motivasi kerja yang diberikan langsung oleh perusahaan, dengan begitu karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Tanggapan terhadap variabel motivasi kerja terdiri dari 18 sub pernyataan yang berasal dari 7 dimensi motivasi kerja, dapat disajikan dalam tabel berikut:

- a. Gaji yang adil

Tabel 4.4. Saya bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	38
Setuju	4	31	124	62
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	219	100
Rata-Rata			87,6%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator gaji yang adil melalui pernyataan saya menerima gaji dari perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan dapat disimpulkan sebanyak 19 responden atau 38% menjawab sangat setuju dan 31 responden atau 62% menjawab setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,6% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.5. saya bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	48
Setuju	4	23	92	46
Kurang Setuju	3	3	9	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	221	100
Rata-Rata			88,4%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator gaji yang adil melalui pernyataan Perusahaan memberikan gaji kepada saya sudah sesuai dengan pekerjaan dapat disimpulkan sebanyak 24 responden atau 48% menjawab sangat setuju, 23 responden atau 46% menjawab setuju dan 3 responden atau 6% menjawab kurang setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,4% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6. saya bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	16

Setuju	4	33	132	66
Kurang Setuju	3	9	27	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	199	100
Rata-Rata			79,6%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator gaji yang adil melalui pernyataan saya bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah dapat disimpulkan sebanyak 8 responden atau 16% menjawab sangat setuju dan 33 responden atau 66% menjawab setuju dan 9 responden atau 18% menjawab kurang setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 79,6% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Tunjangan, bonus

Tabel 4.7. saya bekerja karena bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	26
Setuju	4	21	84	42
Kurang Setuju	3	16	48	32
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	197	100
Rata-Rata			78,8%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator tunjangan, bonus melalui pernyataan Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan pencapaian kinerja yang saya berikan dapat disimpulkan sebanyak 13 responden atau 26% menjawab sangat setuju, 21 responden atau 42% menjawab setuju dan 16 responden atau 32% menjawab kurang setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 78,8% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.8 saya bekerja karena perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan setiap tahun

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	30
Setuju	4	35	140	70
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	215	100
Rata-Rata		86%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator tunjangan, bonus melalui pernyataan saya bekerja karena perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan setiap tahun dapat disimpulkan sebanyak 15 responden atau 30% menjawab sangat setuju, 35 responden atau 70% menjawab setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 86% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.9. saya bekerja karena perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	26
Setuju	4	36	144	72
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	212	100
Rata-Rata		84,8%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator tunjangan, bonus melalui pernyataan saya bekerja karena perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan setiap tahun dapat disimpulkan sebanyak 13 responden atau 26% menjawab sangat setuju, 36 responden atau 72% menjawab setuju dan 1 responden atau 2%, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 84,8% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut

c. Komunikasi dan kerja sama antar bagian

Tabel 4.10. saya bekerja karena rekan kerja membantu saya dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	36
Setuju	4	32	128	64
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	218	100
Rata-Rata		87,2%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator komunikasi dan kerja sama antar bagian melalui pernyataan saya bekerja karena rekan kerja membantu saya dalam bekerja dapat disimpulkan sebanyak 18 responden atau 36% menjawab sangat setuju, 32 responden atau 64% menjawab setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,2% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.11. saya bekerja karena kerja sama karyawan dalam bekerja baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	46
Setuju	4	27	108	54
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	223	100
Rata-Rata			89,2%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator komunikasi dan kerja sama antar bagian melalui pernyataan saya bekerja karena kerja sama karyawan dalam bekerja baik dapat disimpulkan sebanyak 23 responden atau 46% menjawab sangat setuju, 27 responden atau 54% menjawab setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,2% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut

d. Keamanan tempat kerja

Tabel 4.12. saya bekerja karena lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	38
Setuju	4	30	120	60
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	218	100
Rata-Rata			87,2%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator keamanan tempat kerja melalui pernyataan saya bekerja karena lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja karyawan dapat disimpulkan sebanyak 19 responden atau 38% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 60% menjawab setuju dan 1 responden atau 2% menjawab kurang setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,2% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.13. saya bekerja karena peralatan kerja menunjang karyawan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	28
Setuju	4	29	116	58
Kurang Setuju	3	7	21	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	207	100
Rata-Rata			82,8%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator keamanan tempat kerja melalui pernyataan saya bekerja karena peralatan kerja menunjang karyawan dalam bekerja dapat disimpulkan sebanyak 14 responden atau 28% menjawab sangat setuju, 29 responden atau 58% menjawab setuju dan 7 responden atau 14% menjawab kurang setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 82,8% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14. saya bekerja karena tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	22
Setuju	4	31	124	62
Kurang Setuju	3	8	24	16
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	203	100
Rata-Rata			81,2%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator keamanan tempat kerja melalui pernyataan saya bekerja karena tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja dapat disimpulkan sebanyak 11 responden atau 22% menjawab sangat setuju, 31 responden atau 62% menjawab setuju dan 8 responden atau 16% menjawab kurang setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 81,2% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut

e. Kebutuhan harga diri dan citra diri

Tabel 4.15. Saya bekerja karena pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan harga diri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
------------	------	------------------	------------	----------------

Sangat Setuju	5	15	75	30
Setuju	4	21	84	42
Kurang Setuju	3	14	42	28
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	201	100
Rata-Rata			80,4%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator kebutuhan harga diri dan citra diri melalui pernyataan Saya bekerja karena pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan harga diri dapat disimpulkan sebanyak 15 responden atau 30% menjawab sangat setuju, 21 responden atau 42% menjawab setuju dan 14 responden atau 28% menjawab kurang setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 80,4% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.16. saya bekerja karena perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	52
Setuju	4	24	96	48
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	226	100
Rata-Rata			90,4%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator kebutuhan harga diri dan citra diri melalui pernyataan saya bekerja karena perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi dapat disimpulkan sebanyak 26 responden atau 52% menjawab sangat setuju, 24 responden atau 48% menjawab setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,4% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

f. Pengakuan kerja

Tabel 4.17. Saya bekerja karena perusahaan menghargai hasil kerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	36
Setuju	4	32	128	64
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	218	100
Rata-Rata		87,2%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator pengakuan kerja melalui pernyataan Saya bekerja karena perusahaan menghargai hasil kerja karyawan dapat disimpulkan sebanyak 18 responden atau 36% menjawab sangat setuju, 32 responden atau 64% menjawab setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,2% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.18. saya bekerja karena perusahaan memberikan semangat untuk mengembangkan keterampilan kepada karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	56
Setuju	4	22	88	44
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	228	100
Rata-Rata		91,2%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator pengakuan kerja melalui pernyataan saya bekerja karena perusahaan memberikan semangat untuk mengembangkan keterampilan kepada karyawan dapat disimpulkan sebanyak 28 responden atau 56% menjawab sangat setuju, 22 responden atau 44% menjawab setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 91,2% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

g. Peluang untuk memiliki tanggung jawab

Tabel 4.19. Saya bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	56
Setuju	4	22	88	44
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	228	100
Rata-Rata		91,2%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator peluang untuk memiliki tanggung jawab melalui pernyataan Saya bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dapat disimpulkan sebanyak 28 responden atau 56% menjawab sangat setuju, 22 responden atau 44% menjawab setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 91,2% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20. Saya bekerja karena dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	60
Setuju	4	20	80	40
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	230	100
Rata-Rata			92%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator peluang untuk memiliki tanggung jawab melalui pernyataan Saya bekerja karena dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat disimpulkan sebanyak 30 responden atau 60% menjawab sangat setuju dan 20 responden atau 40% menjawab setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 92% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.21. Saya bekerja karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	50
Setuju	4	25	100	50
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	225	100
Rata-Rata			90%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator peluang untuk memiliki tanggung jawab melalui pernyataan Saya bekerja karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan dapat disimpulkan sebanyak 25 responden atau 50% menjawab sangat setuju, 25 responden atau 50% menjawab setuju, dengan rata-rata total tanggapan responden sebesar 90% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju dengan pernyataan tersebut

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja:

Tabel 4.22. Hasil Rata-rata Tanggapan Responden motivasi Kerja

No	Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indicator
Gaji yang adil			
1	Saya bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	87,6%	85,2%
2	Saya bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	88,4%	
3	Saya bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah	79,6%	
Tunjangan, bonus			
4	Saya bekerja karena bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan	78,8%	83,2%
5	Saya bekerja karena perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan setiap tahun	86%	
6	Saya bekerja karena perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan	84,8%	
Komunikasi dan kerja sama antar bagian			
7	Saya bekerja karena rekan kerja membantu saya dalam bekerja	87,2%	88,2%
8	Saya bekerja karena kerjasama karyawan dalam bekerja baik	89,2%	
Keamanan tempat kerja			
9	Saya bekerja karena lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja karyawan	87,2%	83,73%
10	Saya bekerja karena peralatan kerja menunjang karyawan dalam bekerja	82,8%	
11	Saya bekerja karena tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja	81,2%	
Kebutuhan harga diri dan citra diri			
12	Saya bekerja karena pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan harga diri	80,4%	85,4%
13	Saya bekerja karena perusahaan memberikan <i>reward</i> kepada karyawan yang berprestasi	90,4%	
Pengakuan kerja			
14	Saya bekerja karena perusahaan menghargai hasil kerja karyawan	87,2%	89,2%
15	Saya bekerja karena perusahaan memberikan semangat untuk mengembangkan keterampilan kepada karyawan	91,2%	
Peluang untuk memiliki tanggung jawab			
16	Saya bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat	91,2%	91,06%
17	Saya bekerja karena dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	92%	
18	Saya bekerja karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan	90%	
Rata-rata		86,57%	

Sumber: Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja sebesar 86,57% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Hotel Carolina Samosir sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator gaji yang adil, tunjangan bonus, komunikasi dan kerja sama antar bagian, keamanan tempat kerja, kebutuhan harga diri dan citra diri, pengakuan kerja, peluang untuk memiliki tanggung jawab.

Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator gaji yang adil terdapat pada pernyataan saya bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya sebesar 88,4%, untuk indikator tunjangan,bonus terdapat pada pernyataan saya bekerja karena perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan setiap tahun sebesar 86%, untuk indikator komunikasi dan kerja sama antar bagian terdapat pada pernyataan saya bekerja karena kerja sama karyawan dalam bekerja baik sebesar 89,2%, untuk indikator keamanan tempat kerja terdapat pada pernyataan saya bekerja karena lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja karyawan sebesar 87,2%,untuk indikator kebutuhan harga diri dan citra diri terdapat pada pernyataan saya bekerja karena perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi sebesar 90,4%,untuk indikator pengakuan kerja terdapat pada pernyataan saya bekerja karena perusahaan memberikan semangat untuk mengembangkan keterampilan kepada karyawan sebesar 91,2%,untuk indikator peluang untuk memiliki tanggung jawab terdapat pada pernyataan saya bekerja karena dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebesar 92%. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan Hotel Carolina Samosir menginginkan dan membutuhkan ketujuh item tertinggi pada setiap indikator tersebut agar pekerjaan karyawan berjalan dengan baik.

Nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada indikator gaji yang adil terdapat pada pernyataan saya bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah sebesar 79,6%, untuk indikator tunjangan bonus terdapat pada pernyataan saya bekerja karena bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan sebesar 78,8%, untuk indikator komunikasi dan kerja sama antar bagian terdapat pada pernyataan saya bekerja karena rekan kerja membantu saya dalam bekerja sebesar 87,2%, untuk indikator keamanan tempat kerja terdapat pada pernyataan saya bekerja karena tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja sebesar 81,2%, untuk indikator kebutuhan harga diri dan citra diri terdapat pada pernyataan saya bekerja karena pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan harga diri sebesar 80,4%, untuk indikator pengakuan kerja terdapat pada pernyataan saya bekerja karena perusahaan menghargai hasil kerja karyawan sebesar 87,2% dan untuk indikator peluang untuk memiliki tanggung jawab terdapat pada pernyataan saya bekerja karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan sebesar 90% . Hal tersebut membuktikan bahwa ketujuh item terendah pada setiap indikator motivasi kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

4.2.2 Tingkat Kinerja Karyawan di Hotel Carolina Samosir

Kinerja adalah keberhasilan seseorang atau hasil yang di capai secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti target atau sasaran yang telah di tentukan dan disepakati bersama, dan standar hasil kerja para karyawan yang bekerja di Hotel Carolina Samosir. Para karyawan yang bekerja di Hotel Carolina Samosir mendapatkan penilaian kinerja setahun sekali yang diberikan langsung oleh atasan. Beberapa karyawan yang sudah lama bekerja mengaku pernah mendapatkan penilaian kinerja sebanyak dua kali dalam satu tahun, namun mereka tidak mengingat lagi kapan tepatnya penilaian tersebut dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan mengenai sistem penilaian kinerja karyawan pada Hotel Carolina Samosir, maka jawabannya adalah sebagai berikut

“Sistem penilaian yang ada disini yaitu yang pertama sistem yang dilihat dari penampilan dirinya, percaya dirinya, kemudian dilihat dari sikapnya, dan yang terakhir dilihat dari cara dia bekerja dalam tim.”

Adapun metode yang digunakan oleh Hotel Carolina Samosir, jawaban dari informan adalah sebagai berikut:

“Di Hotel Carolina metode yang digunakan itu metode *rating scale* biar mudah melakukan penilaiannya, dalam penilaian kita menggunakan skala memuaskan hingga tidak memuaskan. Skala tersebut kemudian dikonversi ke nilai angka seperti 5(sangat baik), 4(baik), 3(cukup), 2(buruk), 1(sangat buruk). Untuk karakteristik karyawan yang dinilai seperti bagaimana kualitas kerjanya, inisiatif kerjanya, tanggung jawabnya, kuantitas kerjanya, Kerjasama, loyalitas, dan juga kemampuan mengerjakan tugas.”

Adapun kinerja karyawan dilakukan berapa kali di Hotel Carolina Samosir, keterangan dari informan adalah sebagai berikut:

“Untuk penilaian kinerja karyawan kita lakukan satu tahun sekali dan biasanya kita lakukan di akhir tahun. Penilaian itu dilakukan supaya para karyawan tetap focus pada pekerjaannya dan bertanggung jawab dengan napa yang sudah dikerjakan.”

Kemudian peneliti menanyakan apakah metode yang digunakan dalam menilai karyawan itu sudah efektif untuk saat ini? Adapun keterangan dari informan adalah sebagai berikut:

“Metode yang digunakan oleh Hotel Carolina Samosir untuk saat ini sudah cukup efektif tetapi masih perlu beberapa evaluasi dan perbaikan, namun sejauh ini sudah efektif.”

Berdasarkan wawancara peneliti dengan informan diketahui bahwa metode penilaian kerja yang dilakukan oleh Hotel Carolina Samosir adalah metode *rating scale* dan penilaian kinerja karyawan dilakukan satu tahun sekali yang dilakukan di akhir tahun dan metode yang digunakan sampai sejauh ini sudah efektif tapi juga memerlukan beberapa perbaikan.

Kinerja merupakan aspek yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Jika kinerja karyawan pada suatu perusahaan baik, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 15 sub pernyataan yang berasal dari 4 dimensi kinerja karyawan, dapat disajikan dalam tabel berikut:

a. Penampilan Diri (*Grooming*)

Tabel 4.23. Kerapian dalam berpenampilan saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	46
Setuju	4	27	108	54
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	223	100
Rata-Rata			89,2%	

Sumber : Data Sekunder yang diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator penampilan diri (*grooming*) melalui pernyataan kerapian dalam berpenampilan saat bekerja dapat disimpulkan sebanyak 23 karyawan atau 46% mendapatkan skor 5 atau keterangan sangat setuju dan 27 karyawan atau 54% mendapatkan skor 4 atau keterangan setuju, dengan rata-rata total tanggapan sebesar 89,2% yang menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju dalam pernyataan tersebut

Tabel 4.24. Tutur kata yang diucapkan sehari-hari dalam lingkungan bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	40
Setuju	4	30	120	60
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	220	100
Rata-Rata			88%	

Sumber : Data Sekunder yang diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator penampilan diri (*grooming*) melalui pernyataan tutur kata yang diucapkan sehari-hari dalam lingkungan bekerja dapat disimpulkan sebanyak 20 karyawan atau 40% mendapatkan skor 5 dengan keterangan sangat setuju, 30 karyawan atau 60% mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju, dengan rata-rata total tanggapan sebesar 88% yang

menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju dalam pernyataan tersebut

Tabel 4.25. Kebersihan badan saat berada dalam lingkungan bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	50
Setuju	4	25	100	50
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	225	100
Rata-Rata			90%	

Sumber : Data Sekunder yang diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator penampilan diri (*grooming*) melalui pernyataan kebersihan badan saat berada dalam lingkungan bekerja dapat disimpulkan sebanyak 25 karyawan atau 50% mendapatkan skor 5 dengan keterangan sangat setuju dan 25 karyawan atau 50% mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju, dengan rata-rata total tanggapan sebesar 90% yang menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang mendapatkan skor 5 dan 4 dengan keterangan sangat setuju dan setuju dalam pernyataan tersebut

b. Percaya Diri (*Self Confidence*)

Tabel 4.26. Karyawan dapat menyelesaikan sendiri pekerjaan yang diberikan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	44
Setuju	4	28	112	56
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	222	100
Rata-Rata			88,8%	

Sumber : Data Sekunder yang diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator percaya diri (*self confidence*) melalui pernyataan karyawan dapat menyelesaikan sendiri pekerjaan yang diberikan dengan baik dapat disimpulkan sebanyak 22 karyawan atau 44% mendapatkan skor 5 dengan keterangan sangat setuju, 28 karyawan atau 56% mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju, dengan rata-rata total tanggapan sebesar 88,8% yang menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju dalam pernyataan tersebut

Tabel 4.27. Karyawan dapat melayani tamu sesuai dengan yang dibutuhkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	56
Setuju	4	22	88	44
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	228	100
Rata-Rata			91,2%	

Sumber : Data Sekunder yang diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator percaya diri (*self confidence*) melalui pernyataan karyawan dapat melayani tamu sesuai dengan yang dibutuhkan dapat disimpulkan sebanyak 28 karyawan atau 56% mendapatkan skor 5 dengan keterangan sangat setuju, 22 karyawan atau 44% mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju, dengan rata-rata total tanggapan sebesar 91,2% yang menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang mendapatkan skor 5 dengan keterangan sangat setuju dalam pernyataan tersebut

Tabel 4.28. Karyawan memiliki ide kreatif yang dapat mengambil hati tamu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	42
Setuju	4	29	116	58
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	221	100
Rata-Rata			88,4%	

Sumber : Data Sekunder yang diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator percaya diri (*self confidence*) melalui pernyataan karyawan memiliki ide kreatif yang dapat mengambil hati tamu dapat disimpulkan sebanyak 21 karyawan atau 42% mendapatkan skor 5 dengan keterangan sangat setuju, 29 karyawan atau 58% mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju, dengan rata-rata total tanggapan sebesar 88,4% yang menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju dalam pernyataan tersebut

c. Sikap (*Attitude*)

Tabel 4.29. Karyawan memiliki kejujuran dalam menjalankan tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	46

Setuju	4	27	108	54
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	223	100
Rata-Rata			89,2%	

Sumber : Data Sekunder yang diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator sikap (*attitude*) melalui pernyataan karyawan memiliki kejujuran dalam menjalankan tugas dapat disimpulkan sebanyak 23 karyawan atau 46% mendapatkan skor 5 dengan keterangan sangat setuju, 27 karyawan atau 54% mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju, dengan rata-rata total tanggapan sebesar 89,2% yang menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju dalam pernyataan tersebut

Tabel 4.30. Karyawan dapat bekerja keras sesuai jadwal yang telah dibuat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	48
Setuju	4	26	104	52
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	224	100
Rata-Rata			89,6%	

Sumber : Data Sekunder yang diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator sikap (*attitude*) melalui pernyataan karyawan dapat bekerja keras sesuai jadwal yang telah dibuat dapat disimpulkan sebanyak 24 karyawan atau 48% mendapatkan skor 5 dengan keterangan sangat setuju, 26 karyawan atau 52% mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju, dengan rata-rata total tanggapan sebesar 89,6% yang menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju dalam pernyataan tersebut.

Tabel 4.31. Karyawan dapat mengambil keputusan disaat keadaan mendesak

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	42
Setuju	4	29	116	58
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	221	100

Rata-Rata	88,4%
-----------	-------

Sumber : Data Sekunder yang diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator sikap (*attitude*) melalui pernyataan karyawan dapat mengambil keputusan disaat keadaan mendesak dapat disimpulkan sebanyak 21 karyawan atau 42% mendapatkan skor 5 dengan keterangan sangat setuju, 29 karyawan atau 58% mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju, dengan rata-rata total tanggapan sebesar 88,4% yang menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju dalam pernyataan tersebut

d. Bekerja dalam tim (*Team work*)

Tabel 4.32. Karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	26
Setuju	4	37	148	74
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	213	100
Rata-Rata			85,2%	

Sumber : Data Sekunder yang diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator bekerja dalam tim (*team work*) melalui pernyataan karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya dapat disimpulkan sebanyak 13 karyawan atau 26% mendapatkan skor 5 dengan keterangan sangat setuju, 37 karyawan atau 74% mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju, dengan rata-rata total tanggapan sebesar 85,2% yang menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju dalam pernyataan tersebut

Tabel 4.33. Karyawan dapat berbagi tanggung jawab dengan karyawan lainnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	40
Setuju	4	29	116	58
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	219	100
Rata-Rata			87,6%	

Sumber : Data Sekunder yang diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator bekerja dalam tim (*team work*) melalui pernyataan karyawan dapat berbagi tanggung jawab

dengan karyawan lainnya dapat disimpulkan sebanyak 20 karyawan atau 40% mendapatkan skor 5 dengan keterangan sangat setuju, 29 karyawan atau 58% mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju dan 1 karyawan atau 2% mendapatkan skor 3 dengan keterangan kurang setuju, dengan rata-rata total tanggapan sebesar 87,6% yang menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju dalam pernyataan tersebut

Tabel 4.34. Menghargai pendapat orang lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	30
Setuju	4	35	140	70
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	215	100
Rata-Rata		86%		

Sumber : Data Sekunder yang diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel mengenai indikator bekerja dalam tim (*team work*) melalui pernyataan menghargai pendapat orang lain dapat disimpulkan sebanyak 15 karyawan atau 30% mendapatkan skor 5 dengan keterangan sangat setuju dan 35 karyawan atau 70% mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju, dengan rata-rata total tanggapan sebesar 86% yang menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju dalam pernyataan tersebut.

Berikut merupakan hasil rata-rata penilaian kinerja karyawan:

Tabel 4.35. Hasil Rata-Rata Penilaian Karyawan Variabel Kineja

No.	Total skor	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
<i>Penampilan Diri (Grooming)</i>			
1	Kerapian dalam berpenampilan saat bekerja	89,2%	89,06%
2	Tutur kata yang diucapkan sehari-hari dalam lingkungan bekerja	88%	
3	Kebersihan badan saat berada dalam lingkungan bekerja	90%	
<i>Percaya Diri (Self Confidence)</i>			
4	Karyawan dapat menyelesaikan sendiri pekerjaan yang diberikan dengan baik	88,8%	89,46%

5	Karyawan dapat melayani tamu sesuai dengan yang dibutuhkan	91,2%	
6	Karyawan memiliki ide kreatif yang dapat mengambil hati tamu	88,4%	
<i>Sikap (Attitude)</i>			
7	Karyawan memiliki kejujuran dalam menjalankan tugas	89,2%	89,06%
8	Karyawan dapat bekerja keras sesuai jadwal yang telah dibuat	89,6%	
9	Karyawan dapat mengambil keputusan disaat keadaan mendesak	88,4%	
<i>Bekerja dalam Tim (Team work)</i>			
10	Karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya	85,2%	86,26%
11	Karyawan dapat berbagi tanggung jawab dengan karyawan lainnya	87,6%	
12	Menghargai pendapat orang lain	86%	
Rata-rata		88,46%	

Sumber : Data Sekunder yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan sebesar 88,46% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Hotel Carolina Samosir sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang mendapatkan skor 4 dengan keterangan setuju dari perusahaan mengenai pernyataan dari indikator penampilan diri (*grooming*), percaya diri (*self confidence*), sikap (*attitude*), bekerja dalam tim (*team work*).

Nilai rata-rata tanggapan tertinggi pada indikator penampilan diri (*grooming*) terdapat pada pernyataan kebersihan badan saat berada dalam lingkungan bekerja sebesar 90%, untuk indikator percaya diri (*self confidence*) terdapat pada pernyataan karyawan dapat melayani tamu sesuai dengan yang dibutuhkan sebesar 91,2%, untuk indikator sikap (*attitude*) terdapat pada pernyataan karyawan dapat bekerja keras sesuai jadwal yang telah dibuat sebesar 89,6%, dan untuk indikator bekerja dalam tim (*team work*) terdapat pada pernyataan karyawan dapat berbagi tanggung jawab dengan karyawan lainnya sebesar 87,6%. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan Hotel Carolina membutuhkan keempat item tertinggi pada setiap indikator tersebut agar pekerjaan karyawan Hotel Carolina berjalan dengan baik dan lancar.

Nilai rata-rata tanggapan terendah pada indikator penampilan diri (*grooming*) terdapat pada pernyataan tutur kata yang diucapkan sehari-hari dalam lingkungan bekerja sebesar 88%, untuk indikator percaya diri (*self confidence*) terdapat pada pernyataan karyawan memiliki ide kreatif yang dapat mengambil hati tamu sebesar 88,4%, untuk indikator sikap (*attitude*) terdapat pada pernyataan karyawan dapat mengambil

keputusan disaat keadaan mendesak sebesar 88,4%, dan untuk indikator bekerja dalam tim (*team work*) terdapat pada pernyataan karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya sebesar 85,2%. Hal tersebut membuktikan bahwa keempat item terendah pada setiap indikator kinerja karyawan tersebut harus lebih diperhatikan lagi dan diperbaiki agar target yang telah ditentukan berjalan dengan baik dan lancar.

4.2.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Hotel Carolina Samosir

Motivasi kerja pada Hotel Carolina samosir belum maksimal yang menyebabkan efek terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti saat melakukan penelitian banyak karyawan yang masih menunda-nunda tugasnya sehingga karyawan yang lain mengikutinya, sehingga tidak jarang ada keluhan tamu tiap bulannya.

1. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan, penulis melakukan analisis koefisien *korelasi pearson product moment* dengan menggunakan software SPSS versi 23. Hasil analisis koefisien *korelasi pearson product moment* antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.36. Analisis Koefisien Korelasi

Correlations			
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.654**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.654**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

(Sumber: Data Primer, diolah 2021)

Berdasarkan tabel yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 23, dapat diketahui bahwa besarnya *korelasi pearson product moment* adalah $r = 0,654$

Tabel 4.37. Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien		Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Lemah
0,20 – 0,399		Lemah
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,60 – 0,799	0,654	Kuat

0,80 – 0,999		Sangat Kuat
--------------	--	-------------

Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir mempunyai hubungan yang kuat.

2. Diketahui dari perhitungan *korelasi pearson product moment* bahwa nilai korelasi $r = 0,654$

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) dapat diperoleh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,654)^2 \times 100\%$$

$$KD = 42,77$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi adalah 42,77%. Hal ini menunjukkan motivasi kerja (X) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 42,77%, sedangkan sisanya 57,23% dijelaskan oleh faktor diluar motivasi kerja yang tidak diteliti di penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Statistik Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis statistik koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

- $H_0: \rho \leq 0$ Maka tidak terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir.
- $H_a: \rho > 0$ Maka terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir.

b. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $df = 50-2 = 48$, maka dapat diperoleh t_{tabel} 1,67722

c. Mencari t_{hitung}

Untuk berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

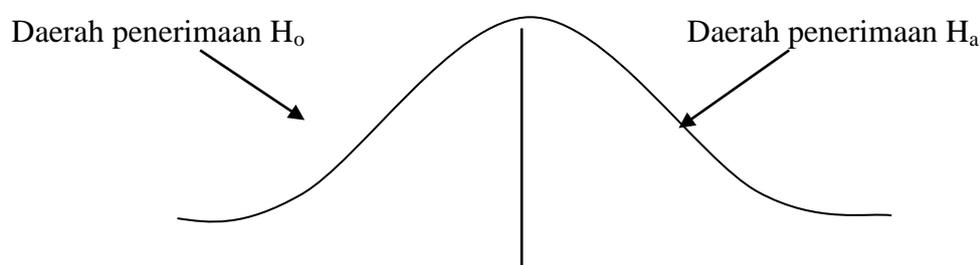
$$t_h = 0,654 \frac{\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,654^2}}$$

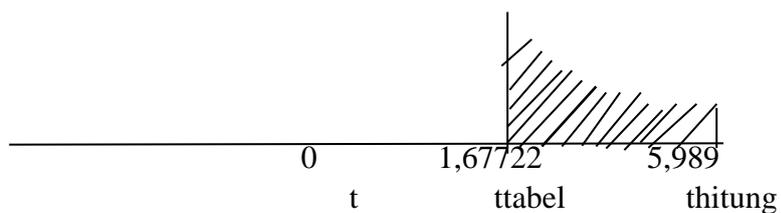
$$t_h = 0,654 \times 9,158$$

$$t_h = 5,989$$

d. Kurva

Gambar 4.5. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis





- e. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,989 > 1,67722$, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi terdapat hubungan positif antara Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Hotel Carolina Samosir.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan dari para responden pada tingkat motivasi kerja didapatkan nilai interval sebesar 86,57%. Dengan rata-rata tertinggi berada pada indikator peluang untuk memiliki tanggung jawab sebesar 91,06% sedangkan indikator terendah terdapat pada indikator tunjangan/bonus sebesar 83,2%. Hal ini menunjukkan motivasi kerja karyawan di Hotel Carolina Samosir sangat baik. Pelaksanaan memotivasi kerja yang telah dilakukan Hotel Carolina Samosir adalah dengan pendekatan tradisional. Pendekatan ini menggunakan sistem insentif upah atau bonus untuk memotivasi karyawannya, semakin banyak tamu yang datang atau semakin sedikit keluhan dari tamu maka bonus yang diterima semakin besar.
2. Berdasarkan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan indikator kinerja yang digunakan oleh perusahaan tingkat kinerja karyawan didapatkan nilai interval sebesar 88,46%. Dengan rata-rata tertinggi berada pada indikator percaya diri (*self confidence*) sebesar 89,46% sedangkan indikator terendah terdapat pada indikator bekerja dalam tim (*team work*) sebesar 86,26%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir sangat baik. Pelaksanaan penilaian kinerja yang telah dilakukan Hotel Carolina Samosir adalah dengan metoda rating scale. Metoda rating scale ini menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya.
3. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi pearson product moment diperoleh hasil $r = 0,654$, artinya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat.
 - b. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 42,77%. Hal ini menunjukkan kontribusi variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) 42,77% ,sedangkan sisanya 57,23% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.
 - c. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,989 > 1,67722$ yang berarti terima H_a , tolak H_o . Jadi terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis mengenai motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Carolina Samosir, maka pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil analisis variabel motivasi kerja menunjukkan kelemahan pada indikator tunjangan,bonus. Saran yang diberikan untuk pihak hotel adalah supaya lebih memperhatikan tunjangan/bonus yang akan diberikan kepada karyawan, tunjangan yang diberikan harus sesuai dengan perjanjian di awal dengan karyawan tersebut dan pemberian tunjangan/bonus harus tepat waktu, karena jika karyawan merasa puas dengan tunjangan/bonus yang diberikan maka rasa termotivasi itu akan muncul dengan sendirinya terhadap karyawan, dan itu akan berdampak baik terhadap hotel.
2. Pendekatan tradisional yang telah dilakukan Hotel Carolina Samosir untuk memotivasi karyawannya sudah cukup baik tetapi karyawan belum tentu puas dengan sistem pendekatan tersebut, pendekatan ini menggunakan sistem insentif upah atau bonus untuk memotivasi karyawannya. Saran yang diberikan untuk pihak hotel adalah supaya mendiskusikan terlebih dahulu dengan semua karyawan mengenai pendekatan apa yang akan digunakan, karena setiap karyawan mempunyai karakter yang berbeda.
3. Hasil analisis variabel kinerja karyawan menunjukkan kelemahan pada indikator bekerja dalam tim. Hal ini bisa terjadi karena karyawan tidak berani mengemukakan pendapatnya kepada atasan mengenai apapun termasuk dalam hal bekerja dalam tim. Saran yang diberikan untuk pihak hotel adalah supaya tetap menjaga komunikasi agar tetap baik dengan karyawan dan mau mendengarkan pendapat dari karyawan supaya Ketika ada masalah ataupun kesulitan yang dialami oleh karyawan seperti tidak nyaman bekerja dalam tim bisa dibicarakan dengan baik dan sama-sama mencari jalan keluarnya.
4. Metode rating scale yang digunakan Hotel Carolina Samosir dalam menilai karyawan sudah cukup efektif tapi masih perlu evaluasi dan perbaikan. Saran yang diberikan untuk pihak hotel adalah sebaiknya menggunakan penilaian kinerja 360 derajat dikarenakan penilaian kinerja tersebut melibatkan banyak pihak mulai dari atasan, rekan kerja, bawahan bahkan melibatkan pihak luar seperti tamu atau pelanggan sehingga dapat meminimalkan subyektivitas yang mungkin terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bartoli, A. & Blatrix, C. (2015). *Management dans les organizations publiques - 4ème édition*. Paris: Dunod.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chaplin. (2011). *Kamus Lengkap Psikologi (terjemahan Kartini Kartono)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Dessler, Garry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2017). *Human Resource Management – Thirteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Edison, Emron,dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi)*.Bandung: Alfabeta.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- George, J. M dan Jones, G. R. (2015). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Sixth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Guay et al, F. (2010). *Intrinsic identified and controlled types of motivation for school subjects in young elementary school children*. British Journal of Educational Psychology, 80, 711-735.
- Hamzah B. Uno. (2012).*Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto,Oei. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Komariyah, Imas. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. (2015). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, Fakhrian Harza. (2015). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.22, No.1, Hal.8.
- Mondy, R. Wayne. (2012). *Human Resource Management (Thirteenth Edition)*. England: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiawan, Ferry (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Slabbert and Swanepoel, S. (2015). *Organizational Behaviour : Exploring The Relationship Between Ethical Climate, Self-Efficacy And Hope*. The Journal of Applied Business Research, Volume 31, Number 4.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Winardi. (2016). *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Jurnal:

- Akmaludin. (2020). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT.Anugerah Yaden Utama*. Jurnal Online Mahasiswa Universitas Pakuan Vol.5 No.4. Tersedia di <https://jom.unpak.ac.id/>
- Hadiansyah, Muhammad Fahmi. (2021). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT.Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)*. Jurnal Online Mahasiswa Universitas Pakuan Vol.6 No.2. Tersedia di <https://jom.unpak.ac.id/>
- Maulana, Fandi. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan kinerja Karyawan pada PT.Langit Fidelyo Energy*. Jurnal Online Mahasiswa Universitas Pakuan Vol.4 No.4. Tersedia di <https://jom.unpak.ac.id/>
- Motulo, Ricky. (2016). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Hotel Gran Puri Manado*. E-Jurnal Sariputra Vol.3 No.2. Tersedia di <http://jurnal.unsrittomohon.ac.id/>
- Syahsudarmi, Siti. (2021). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan pada Prime Park Hotel Pekanbaru*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Vol.12 No.2. Tersedia di <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Toman Sidabutar
Alamat : Sidabalok, Desa Tomok, Kecamatan Simanindo,
Kabupaten Samosir
Tempat dan Tanggal Lahir : Tomok, 31 Juli 1996
Agama : Kristen
Pendidikan : - SD N 17 TOMOK
- SMP N 1 SIMANINDO
- SMA N 1 SIMANINDO
- UNIVERSITAS PAKUAN

Bogor, 12 Januari 2022
Peneliti

(Toman Sidabutar)

KUESIONER PENELITIAN
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI HOTEL CAROLINA SAMOSIR

Yth Bapak/ibu /Sdr/i

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan di Hotel Carolina, dengan ini saya memerlukan data pendukung dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk melengkapi kuesioner. Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i menjadi responden dalam penelitian saya untuk dapat mengisi pernyataan-pernyataan dalam mengisi kuesioner yang sudah saya sediakan. Saya harap Bapak/Ibu/Sdr/i menjawab dengan jujur sebagaimana dengan keadaan yang dirasakan ditempat Bapak/Ibu/Sdr/i bekerja. Atas partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberikan tanda *checklist* (\surd) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i anggap paling benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

IDENTITAS RESPONDEN

- | | | |
|---------------------|---|---|
| Jenis Kelamin | a. <input type="checkbox"/> Laki-Laki | b. <input type="checkbox"/> Perempuan |
| Usia | a. <input type="checkbox"/> 18-23 Tahun | b. <input type="checkbox"/> 24-29 Tahun |
| | c. <input type="checkbox"/> 30-35 Tahun | d. <input type="checkbox"/> >36 Tahun |
| | | |
| Pendidikan Terakhir | a. <input type="checkbox"/> SMA/SMK | b. <input type="checkbox"/> D3 |
| | c. <input type="checkbox"/> S1 | d. <input type="checkbox"/> Lainnya (sebutkan)..... |

KUESIONER VARIABEL MOTIVASI KERJA

1. Gaji yang adil

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya.					
3	Saya bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah.					

2. Tunjangan, Bonus

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja karena bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan.					
2	Saya bekerja karena perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada karyawan setiap tahun.					
3	Saya bekerja karena perusahaan memberikan tunjangan Kesehatan kepada karyawan.					

3. Komunikasi dan Kerja Sama Antar Bagian

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja karena rekan kerja membantu saya dalam bekerja.					
2	Saya bekerja karena Kerjasama karyawan dalam bekerja baik					

4. Keamanan Tempat Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja karena lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja karyawan.					
2	Saya bekerja karena peralatan kerja menunjang karyawan dalam bekerja.					
3	Saya bekerja karena tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja.					

5. Kebutuhan Harga Diri dan Citra Diri

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja karena pekerjaan yang diberikan memenuhi kebutuhan harga diri.					
2	Saya bekerja karena perusahaan memberikan <i>reward</i> kepada karyawan yang berprestasi.					

6. Pengakuan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja karena perusahaan menghargai hasil kerja karyawan.					
2	Saya bekerja karena perusahaan memberikan semangat untuk mengembangkan keterampilan kepada karyawan.					

7. Peluang Untuk Memiliki Tanggung Jawab

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat.					
2	Saya bekerja karena dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3	Saya bekerja karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan.					

FORMULIR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

NO	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
Penampilan Diri (Grooming)						
1.	Kerapian dalam berpenampilan saat bekerja					
2.	Tutur kata yang diucapkan sehari-hari dalam lingkungan bekerja					
3.	Kebersihan badan saat berada dalam lingkungan bekerja					
Percaya diri (Self Confidence)						
1.	Karyawan dapat menyelesaikan sendiri pekerjaan yang diberikan dengan baik					
2.	Karyawan dapat melayani pelanggan sesuai dengan yang dibutuhkan					
3.	Karyawan memiliki ide kreatif yang dapat mengambil hati tamu					
Sikap (Attitude)						
1.	Karyawan memiliki kejujuran dalam menjalankan tugas					
2.	Karyawan dapat bekerja keras sesuai jadwal yang telah dibuat					
3.	Karyawan dapat mengambil keputusan disaat keadaan mendesak					
Bekerja dalam Tim (TeamWork)						
1.	Karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya					
2.	Karyawan dapat berbagi tanggung jawab dengan karyawan lainnya					
3.	Menghargai pendapat orang lain					

Responden	Variabel Motivasi																	Skor Total	
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17		X18
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	80
2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	73
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	71
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	85
5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	73
6	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	78
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	73
8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	85
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	72
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	74
11	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	80
12	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
13	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
14	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	80
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	77
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	73
17	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
18	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	82
19	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	79
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	77
21	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	79
22	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	81
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	73
24	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
25	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	74
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	82
27	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	86
28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	73
29	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	87
30	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	84
31	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	81
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	74
33	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	74
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	77
35	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	5	77
36	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	78
37	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	78
38	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	80
39	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	77
40	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	80
41	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	79
42	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	74
43	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	77
44	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85
45	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	79
46	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	75
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	72
48	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	75
49	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	75
50	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	78

Kinerja Karyawan Hotel Carolina													
Karyawan	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Skor Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	48
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	56
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	55
7	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
8	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	56
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
10	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	58
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
14	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
15	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	56
18	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	54
19	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	56
20	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	53
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
22	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	56
23	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	51
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	57
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
26	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	55
27	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	55
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	56
31	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	51
34	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52
35	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58
36	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
41	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	52
42	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	52
43	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	55
44	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	55
45	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	53
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
47	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	52
48	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	53
49	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	53
50	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	52