



HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL LYNT JAKARTA

Skripsi

Dibuat Oleh:

Revi April Yani

0211 12 338

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2019**

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL
LYNT JAKARTA**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, S.E, M.M)

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL
LYNT JAKARTA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari: Selasa Tanggal: 28/Mei/2019

Revi April Yani

021112338

Menyetujui,

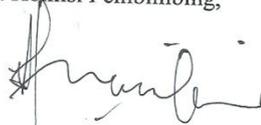
Ketua Sidang



(Dra. Sri Hartini, M.M)

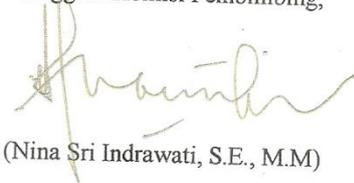
Ketua Komisi Pembimbing,

a-n.



(H. Karma Syarif, S.E., M.M)

Anggota Komisi Pembimbing,



(Nina Sri Indrawati, S.E., M.M)

ABSTRAK

REVI APRIL YANI. NPM 0211 12 338. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. “Motivasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Lynt Jakarta”. Di bawah ini Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing KARMA SYARIF dan Anggota Komisi Pembimbing NINA SRI INDRAWATI Tahun 2019.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu perusahaan. Hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Pada dasarnya karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan karyawan tersebut, maka dia merupakan karyawan yang berprestasi.

Penelitian ini mengenai hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta dengan jenis penelitian kuantitatif korerasional menggunakan data primer dan data sekunder, dengan metode wawancara, observasi dan kuesioner yang dibagikan kepada 56 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis korelasi diolah dengan menggunakan program SPSS 22.

Hasil analisis koefisien korelasi pearson product moment diperoleh $r = 0,436$. Artinya, motivasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta, mempunyai hubungan yang sedang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 19,1\%$. Artinya, budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 19,1%, dan hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t_h (3,955) > t_t (1,674)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan

© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Tahun 2019

Hak Cipta Dilindungi Oleh 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 yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas ridho dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL LYNT JAKARTA”**. Skripsi ini penulis susun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Universitas Pakuan Bogor.

Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih, karena atas bantuan dan dorongan tersebut penulis mampu untuk menyelesaikan penyusunan skripsi penelitian ini.

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Ibu Tutus Rully, MM., SE, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Yudhia Mulya, SE., MM, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Karma Syarif, SE., MM, selaku Ketua pembimbing 1 yang telah membimbing dalam pembuatan proposal penelitian.
5. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM, selaku pembimbing 2 yang telah membimbing saya dalam pembuatan skripsi penelitian.
6. Seluruh Staff Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
7. Seluruh Staff Tata Usaha di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
8. Owner dan seluruh Staff Lynt Hotel Jakarta, terimakasih telah senantiasa membantu dalam melaksanakan kegiatan penelitian pada Lynt Hotel Jakarta.
9. Terutama kepada kedua orang tua penulis, Bapak Ratmo Hadi dan Ibu Zakiah, terima kasih selalu memberikan dukungan moral dan material kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
10. Saudara kandung penulis yaitu kakak Ratna Juniarti dan Ratih Juniarni, saudara kembar Reva April Yanti dan adik Muhammad Robby Fikri yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
11. Muhammad Rizki terima kasih telah menjadi orang istimewa yang selalu menemani dan selalu memberikan dukungan kepada penulis.
12. Hanifiyyah Ulfa dan Riyan Rifai (pene) sebagai teman dekat penulis yang selalu memberikan dorongan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mendoakan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat, karunia dan selalu membalas semua kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Motivasi	11
2.2.1 Pengertian Motivasi	11
2.2.2 Tujuan Motivasi	11
2.2.3 Jenis-jenis Motivasi	13
2.2.4 Sumber Motivasi	13
2.2.5 Indikator Motivasi.....	15
2.3 Kinerja Karyawan	16
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	17
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	18
2.3.4 Indikator Kinerja.....	21
2.4 Penelitian Sebelumnya.....	22
2.5 Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian	25
2.5.1 Kerangka Pemikiran.....	25
2.5.2 Konstelasi Penelitian.....	26
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
3.4	Operasionalisasi Variabel	28
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	30
3.6	Metode Analisis Data	30
3.6.1	Uji Validitas	30
3.6.2	Uji Reabilitas	35
3.6.3	Analisis Korelasi Pearson Product Moment	37
3.6.4	Analisis Koefisien Determinasi	38
3.6.5	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan Hotel Lynt Jakarta	40
4.1.2	Kegiatan Usaha	40
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	40
4.2	Profil Responden	42
4.3	Pembahasan	46
4.3.1	Motivasi pada Hotel Lynt Jakarta	46
4.3.2	Kinerja Karyawan Pada Hotel Lynt Jakarta.....	56
4.3.3	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Lynt Jakarta.....	65
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	68
5.2	Saran	68
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Ketidakhadiran Karyawan Hotel Lynt Jakarta.....	2
Tabel 2	Rekap Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Lynt Jakarta Tahun 2016..	3
Tabel 3	Rekap Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Lynt Jakarta Tahun 2017..	3
Tabel 4	Rekap Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Lynt Jakarta Tahun 2018..	3
Tabel 5	Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 6	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Lynt Jakarta	28
Tabel 7	Indeks Korelasi	31
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Motivasi	32
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 10	Kriteria Uji Reliabilitas	36
Tabel 11	Uji Reliabilitas Variabel (X) Motivasi	36
Tabel 12	Reliability Statistic	36
Tabel 13	Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan	37
Tabel 14	Reliability Statistic	37
Tabel 15	Indeks Korelasi Nilai r.....	38
Tabel 16	Karakteristik Respondem Menurut Jenis Kelamin.....	43
Tabel 17	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 18	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel 19	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 20	Jawaban “Perusahaan memberkan gaji sesuai standar”	47
Tabel 21	Jawaban “Perusahaan memberikan penghargaan upah insentif”	47
Tabel 22	Jawaban “Penyelesaian konflik yang ada di perusahaan”	48
Tabel 23	Jawaban ”Kebebasan menyampaikan kritik”	48
Tabel 24	Jawaban “Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan pada karyawan	49
Tabel 25	Jawaban “Perusahan memberikan jaminan asuransi pada karyawan”	49
Tabel 26	Jawaban “Perusahaan melakukan pelatihan pada karyawan”	50
Tabel 27	Jawaban “Perusahaan melakukan pendidikan untuk karyawan”	50
Tabel 28	Jawaban “Perusahaan melakukan rotasi kerja”	51
Tabel 29	Jawaban “Perusahaan memberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam bekerja	51
Tabel 30	Jawaban “Melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab”	52
Tabel 31	Jawaban “Memeriksa kembali pekerjaan yang dilakukan”	52
Tabel 32	Jawaban “Mengerjakan tugas yang diberikan hingga selesai”	53
Tabel 33	Jawaban “Dapat melaksanakan tugas dengan baik”	53
Tabel 34	Jawaban “Mampu melampaui target yang diharapkan perusahaan”	54
Tabel 35	Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi.....	55
Tabel 36	Jawaban “Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan”	56
Tabel 37	Jawaban “Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian”	57
Tabel 38	Jawaban “Karyawan mengikuti arahan yang ditentukan”	58
Tabel 39	Jawaban “Karyawan mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan	58

Tabel 40	Jawaban “Hasil pekerjaan karyawan sesuai target”	58
Tabel 41	Jawaban “Karyawan mampu mengerjakan tugas tambahan.....	59
Tabel 42	Jawaban “Karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan”	59
Tabel 43	Jawaban “Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai”	60
Tabel 44	Jawaban “Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan”	60
Tabel 45	Jawaban “Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”	61
Tabel 46	Jawaban “Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab”	61
Tabel 47	Jawaban “Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya”	62
Tabel 48	Jawaban “Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP”	62
Tabel 49	Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	64
Tabel 50	Motivasi dengan Kinerja Karyawan	65
Tabel 51	Nilai Interval Koefisien	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik Daftar Ketidakhadiran Karyawan	3
Gambar 2 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2016.....	4
Gambar 3 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2017	4
Gambar 4 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2018.....	5
Gambar 5 Konstelasi Penelitian	26
Gambar 6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	39
Gambar 7 Struktur Organisasi Hotel Lynt Jakarta	41
Gambar 8 Jenis Kelamin Responden	43
Gambar 9 Usia Responden	44
Gambar 10 Pendidikan Terakhir Responden	45
Gambar 11 Lama Bekerja Responden	46
Gambar 12 Histogram Motivasi	56
Gambar 13 Histogram Kinerja Karyawan	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Adalah tugas Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia sangat penting artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan lebih terjamin dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting di banding faktor-faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan harus merekrut karyawan yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik. Disamping itu juga perusahaan harus memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan.

Dalam mengembangkan perusahaan di dalam dunia bisnis saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila perusahaan tersebut mampu mencapai target dan tujuan yang diinginkan, untuk meraih apa yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan perlu memiliki alat penggerak utama yaitu karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Dalam setiap aktivitasnya karyawan membutuhkan motivasi untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi agar bekerja secara giat dan optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu perusahaan. Hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Pada dasarnya karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi

tercapai karena adanya kemampuan karyawan tersebut, maka dia merupakan karyawan yang berprestasi.

Motivasi dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai penggerak individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja.

Hotel Lynt Jakarta merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa perhotelan, yang kegiatan usahanya menyediakan kamar bagi para wisatawan dalam kota maupun luar kota, menawarkan kenyamanan di jantung kota Jakarta. Hotel Lynt Jakarta merupakan salah satu hotel berbintang tiga di kota Jakarta yang berlokasi di Jl. Cideng Timur no. 35 Rt 06 Rw 06 Petojo Utara Gambir Jakarta Pusat. Untuk mencapai sasaran dan keuntungan yang diinginkan Hotel Lynt Jakarta memiliki sasaran dan target keuntungan tertentu yang dicapai melalui hasil kerja karyawannya.

Dalam menjalankan sebuah usaha terdapat banyak pesaing disekitar, Hotel Lynt memiliki banyak pesaing hotel dengan bintang yang setara dengan hotel lynt yaitu hotel bintang 3. Seperti Fave Hotel, Royal City Hotel, Losari Roxy Hotel, Nite & Day Jakarta Roxy, Zen Rooms Cideng, Flamenco Hotel. Pesaing disekitar hotel lynt Jakarta sangat banyak sehingga dengan banyaknya para pesaing bisnis yang sama hotel lynt perlu kinerja yang baik agar dapat bersaing dengan hotel-hotel disekitarnya.

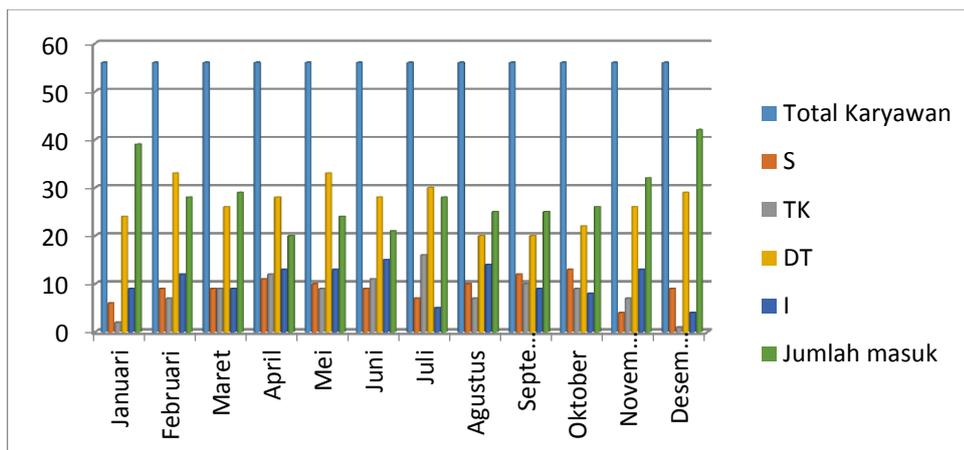
Tabel 1. Data ketidakhadiran karyawan Hotel Lynt Jakarta tahun 2016, 2017, 2018

No.	Bulan	Total Karyawan	S	TK	DT	I	JM
1.	Januari	56	6	2	24	9	39
2.	Febuari	56	9	7	33	12	28
3.	Maret	56	9	9	26	9	29
4.	April	56	11	12	28	13	20
5.	Mei	56	10	9	33	13	24
6.	Juni	56	9	11	28	15	21
7.	Juli	56	7	16	30	5	28
8.	Agustus	56	10	7	20	14	25
9.	September	56	12	10	20	9	25
10.	Oktober	56	13	9	22	8	26
11.	November	56	4	7	26	13	32
12.	Desember	56	9	1	29	4	42

Sumber : Daftar Kehadiran Hotel Lynt Jakarta Tahun 2016, 2017, 2018

Keterangan :

- S = Sakit
- TK = Tanpa Keterangan
- DT = Datang Terlambat
- I = Izin
- JM = Jumlah Masuk



Gambar 1. Grafik Daftar Ketidakhadiran Karyawan Hotel Lynt Jakarta Tahun 2016

Pada tabel diatas menunjukkan selama tiga tahun jumlah karyawan yang absen pada Hotel Lynt Jakarta cukup memprihatinkan. Jumlah karyawan yang absen tertinggi pada tahun 2016, 2017 dan 2018 terjadi pada bulan april yaitu jumlah karyawan yang masuk hanya 20 karyawan, diikuti bulan juni 21 jumlah karyawan yang masuk, mei 24 karyawan, agustus dan september yaitu 25 jumlah karyawan yang masuk. Besarnya jumlah karyawan yang absen dapat diindikasikan telah menurunnya motivasi kerja karyawan.

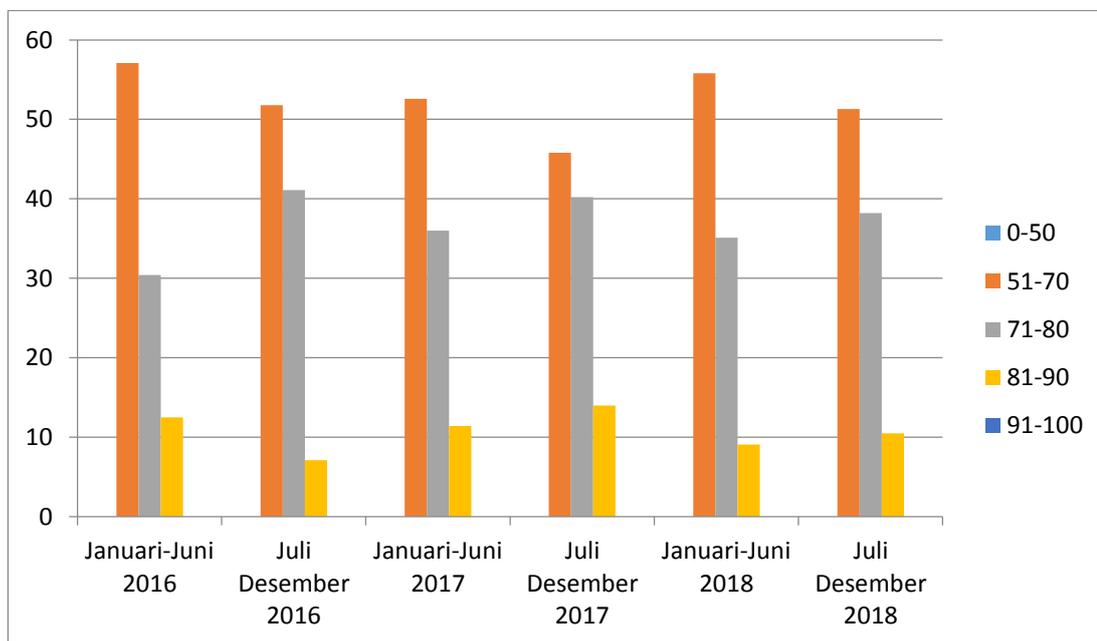
Tahun	Nilai						Total
	Periode	0-50	51-70	71-80	81-90	91-100	
2016	Januari – Juni	0	57,1	30,4%	12,5%	0	100%
	Juli - Desember	0	51,8	41,1%	7,1%	0	100%
2017	Januari - Juni	0	52,6	36,0%	11,4%	0	100%
	Juli - Desember	0	45,8	40,2%	14,0%	0	100%
2018	Januari - Juni	0	55,8	35,1%	9,1%	0	100%
	Juli - Desember	0	51,3	38,2%	10,5%	0	100%

Sumber : Data Penilaian Kinerja Hotel Lynt Jakarta Tahun 2016, 2017, 2018

Keterangan :

1. Nilai 0 – 50 : Kurang Baik
2. Nilai 51 – 70 : Cukup Baik
3. Nilai 71 – 80 : Baik

4. Nilai 81 – 90 : Sangat Baik
5. Nilai 91 – 100 : Luar biasa



Gambar 2. Grafik Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Lynt Jakarta Tahun 2016-2018

Penilaian kinerja terhadap karyawan pada Hotel Lynt Jakarta, dilakukan 2 kali penilaian dalam 1 tahun. Penilaian dilakukan pada bulan Januari-juni dan bulan Juli-desember. Aspek yang dinilai dari penilaian kinerja terhadap karyawan yaitu aspek Kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Penilaian dilakukan oleh HRD dan General manager Hotel Lynt. Penilaian kinerja ini dilakukan terhadap karyawan hotel lynt Jakarta sebanyak 56 karyawan. Dapat dilihat pada tabel 2, nilai yang di dapat oleh para karyawan didominasi oleh nilai 51 – 70 yang berarti cukup baik. Target perusahaan mengenai penilaian diharapkan mencapai nilai 81 – 90 untuk setiap karyawan. Namun dari tabel 2, 3, 4 di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang belum memenuhi target yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan harus menanggapi dengan serius mengenai kinerja karyawan yang masih jauh dari harapan yang diinginkan oleh perusahaan hal ini tentu akan berakibat pada jalannya kegiatan di perusahaan.

Di Hotel Lynt Jakarta perlu adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang diharapkan mampu memberikan rangsangan atau semangat kerja karyawan yang akan berdampak kepada kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada pegawai hotel terlihat bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan kurang mempunyai rasa tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta tidak berani menanggung resiko atas pekerjaan yg dilakukan tersebut. Sering terjadi kurangnya komunikasi dan koordinasi antar karyawan, sering tidak saling mendukung dan membantu dalam penyelesaian tugas

terutama yang saling berhubungan sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi lambat penyelesaiannya padahal pekerjaan itu semestinya dapat diselesaikan tepat waktu. Pemberiaan motivasi oleh perusahaan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih positif agar perusahaan dapat mencapai tujuan terutama dalam persaingan yang terjadi saat ini.

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Kinerja karyawan bukan suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Kinerja dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Menyadari pentingnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk memilih judul. **"Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Lynt Jakarta"**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah terlihat bahwa motivasi kerja di Hotel Lynt Jakarta masih kurang maksimal. Untuk mencapai tujuan perusahaan tentu melalui kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh apa yang diberikan oleh perusahaan, termasuk motivasi. Motivasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah akan menghambat tujuan perusahaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut;

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan, yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan Hotel Lynt Jakarta. Untuk membahas hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Serta sebagai bahan masukan untuk perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan Hotel Lynt Jakarta.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Setelah mengetahui masalah yang ada maka penulis mempunyai tujuan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Teoritis
 - a. Sebagai bahan pemahaman teori yang diperoleh selama di bangku kuliah kedalam dunia kerja secara riil.
 - b. Sebagai bahan dalam pengkajian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah serta meningkatkan ilmu pengetahuan dan pemahaman penulis dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta.
 - b. Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Untuk lebih memperjelas pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia, berikut beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli:

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

(Hani Handoko 2014:12)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

(Mangkunegara 2011:2)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

(Malayu Hasibuan 2011:10)

“Personal administration is the implementation of human resources (man power) by and within an enterprise.

(Andrew F. Sikula, 2011;11)

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

(Nawawi 2008:42)

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi untuk menangani berbagai macam masalah manusia dalam suatu organisasi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan tenaga kerja sehingga mereka dapat bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2011:21), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian;
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam badan organisasi;
3. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat;
4. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana;
5. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
6. Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan bekerja masa kini maupun masa depan;
7. Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan;
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan adalah kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan seseorang dari suatu perusahaan.

Pendapat lain tentang fungsi manajemen sumber daya manusia, yang dikemukakan oleh Manullang (2006:6) yaitu :

1. Perencanaan (*Human resources planning*)
Perencanaan adalah fungsi manajemen yang merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan, serta untuk menentukan program kepegawaian. Adapun program kepegawaian adalah pengendalian, pengembangan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan;
2. Pengoorganisasian (*Organizing*)
Pengoorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisir semua karyawan dengan menempatkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagan organisasi;
3. Pengarahan (*Directing*)
Pengarahan adalah kegiatan dari fungsi manajemen untuk mengarahkan para karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan ataupun para manajer dengan maksud agar karyawan atau bawahannya mengerjakan semua tugas dengan baik;
4. Pengendalian (*Controlling*)
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan atau mengawasi para karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana pengendalian karyawan meliputi : kedisiplinan, kerja sama, pelaksanaan kerja, perilaku dan menjaga situasi lingkungan kerja.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adaah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:86), tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dijadikan kedalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:

1. Tujuan Masyarakat (*Societal objective*)
Untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharap dapat mebawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat;

2. Tujuan organisai (*Organization objective*)
Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
3. Tujuan Fungsi (*Functional objective*)
Untuk memelihara kontribusi-kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal;
4. Tujuan Personel (*Personnel objective*)
Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya;

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar, juga sebagai suatu kegiatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Berikut beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Motiv atau motivasi berasal dari kata *motiv* yang dalam latin "*moreve*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu "potensi" dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons.

(Soekidjo Notoatmodjo 2009:114)

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

(Sadili Samsudin 2009:281)

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

(Suparno Eko Widodo 2015:187)

"The ideas and theoris behind motivation are widely spread and there main schools are:behaviourst who sees causes out of the enviroument, influence from the outside, biologisi who sees motivation out of biological approach, mediationist who sees causes from the internal events, like wishes and urges."

(Hedberg Hirth Petzold 2002:3)

Motivation is a basic psychological process. Few would deny that is the most important focus in the micro approach to organizational behavior.

(Fred Luthans 2011:159)

2.2.2 Tujuan Motivasi

Menurut Dominikus (2013:33) tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan;
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut Hasibuan (2009:146) diberikannya motivasi pada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawannya;
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalit, kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi menurut Dr. Suwatno (2001:147)

1. Mendorong gairah dan semangat kerja;
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan;
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai;
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai;
7. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik;
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai;
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai;
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
11. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dan sebagainya.

2.2.3 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:222) terdapat dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif
Maksudnya manajer 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;
2. Motivasi Negatif
Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar memotivasi akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka akan takut dihukum. Tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2009:64) motivasi dibedakan menjadi tiga macam, yaitu:

1. Motivasi takut (*fear motivation*)
Individu melakukan perbuatan karena takut;
2. Motivasi Insentif (*incentive motivation*)
Individu melakukan sesuatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif;
3. Sikap (*attitude motivation* atau *self motivation*)
Motivasi muncul dari dalam dirinya sendiri karena menunjukkan ketertarikan seseorang terhadap suatu obyek.

2.2.4 Sumber Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:150) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

1. Motivasi Positif
Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain-lain;
2. Motivasi Negatif
Dalam motivasi negative, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum. Tetapi untuk jangka waktu jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Adapun sumber motivasi menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:175) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya.

Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:

a. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya;

b. Sikap Positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut dan akan berusaha sebaik mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya;

c. Kebutuhan

Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada pada diri seseorang.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan sebagai bentuk dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

a. Motivator

Yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggungjawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri;

b. Faktor Kesehatan Kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervise teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

2.2.5 Indikator Motivasi

Menurut teori kebutuhan McClelland (dalam Sedamaryanti, 2009:236) antara lain:

1. *Achievement* (kebutuhan akan prestasi), yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses;
2. *Power* (kebutuhan akan kekuasaan), yaitu kebutuhan untuk membuat kebutuhan orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian;
3. *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian), yaitu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) indikator motivasi dibagi sebagai berikut:

1. Daya Pendorong;
2. Kemauan;
3. Kerelaan;
4. Membentuk Keahlian;
5. Membentuk Keterampilan;
6. Tanggung Jawab;
7. Kewajiban;
8. Tujuan.

Sedangkan menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2008:105) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya;
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja;
3. Kebutuhan sosial: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai;
4. Kebutuhan akan penghargaan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja;
5. Kebutuhan perwujudan diri: ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan

kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan;

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik.

Adapun pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli adalah :

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang pandangannya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

(Wirawan 2009:5)

Menurut Irham Fahmi (2016:2) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

(Irham Fahmi 2016:2)

“Performance is a degree of accomplishment of the task that make up an employee ‘s job.”

(Lloyd. Byars and Leslie W Rue 2010:285)

“Performance is an important effort that can direct and clarify what should be done.”

(Ben Swanepoel (2008:369)

Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang diluahkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

(Moehariono 2009:60)

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau pencapaian dari karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dalam periode tertentu dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:68), mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor diantaranya yaitu:

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan;
2. Faktor disiplin
Disiplin terbentuk sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Disiplin merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Simanjuntak (dalam Eko Widodo, 2015:133) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai;
2. Sarana pendukung, yaitu hal berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan social, keamanan kerja);
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajamen.

Menurut Wirawan (2009:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah :

1. Faktor internal karyawan
Yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja;
2. Faktor lingkungan internal organisasi
Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Manajer organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan;
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi
Faktor-faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari penjelasan faktor-faktor diatas, disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari faktor internal karyawan, lingkungan dan sarana. Ketika semakin baik kemampuan karyawan, lingkungan yang mendukung dan sarana yang memadai maka semakin baik kinerja yang akan dicapai.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Sedamaryanti (2013:261) Penilaian kinerja adalah uraian sistematis, tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang/kelompok.

Menurut Marwansyah (2010:228) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah system formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok.

Menurut Feithzal Rivai (2014:66) Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai didalam waktu yang singkat ataupun lama. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena system yang akan dikemukakan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari karyawan mereka, tapi juga melalui suatu pendekatan kearah mengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan standar yang telah disetujui dengan para penyelia mereka.

Menurut Sedamaryanti (2013:264) Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan;
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan, kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja;
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat daiarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabat;
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan;
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja;
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan;
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang karyawan.

Adapun manfaat dari penilaian kinerja yaitu :

1. Meningkatkan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya;
2. Memberi kesempatan kerja yang adil
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya;
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan mereka;
4. Penyesuaian kompensasi
Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompoensasi, dan sebagainya;
5. Keputusan promosi dan demosi
Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan;
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut;
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Menurut Dewi Hanggraeni (2012:123) dalam penilaian kinerja ada macam-macam metodenya, antara lain :

1. *Rating scales*, metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari terendah sampai tertinggi;
2. *Checklist*, metode ini penilai harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu;
3. *Paired comparison method*, dalam metode ini semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu;
4. *Alternation ranking method*, penilaian kinerja dengan metode ini adalah mengurutkan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling buruk;
5. *Critical incident method*, dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak bisa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan;
6. *Narrative forms*, adalah metode yang memungkinkan penilai memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis;

7. *Behaviorally anchored rating scale* (BARS), yaitu metode yang menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif rating scale;
8. *Management by objective* (MBO), dalam MBO standard an kriteria-kriteria penilaian ditentukan oleh pekerjaan bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala;
9. *360 degree*, apabila umumnya penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman kerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggaran, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hasil dari penilaian kinerja dapat dikomunikasikan kepada karyawan agar mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasi yang mereka peroleh. Bagi perusahaan penilaian kinerja berguna untuk menentukan kebijakan-kebijakan baru.

2.3.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut :

Wirawan (2009:69) setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah :

1. Kuantitatif
Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu;
2. Kualitatif
Melukiskan seberapa unit atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan, kemanfaatan dan efektivitas;
3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas
Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu;
4. Efektivitas penggunaan sumber organisasi
Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

Menurut Darmawan Wibisono (2014:140) indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait pengelolaan pegawai yang meliputi :

1. Umpan balik 360 derajat;
2. Absensi;
3. Lamaran dan lowongan;
4. Ketersediaan pelatihan;
5. Kaji banding internal;
6. Efisiensi biaya penyelenggaraan pelatihan;
7. Motivasi dan komitmen;
8. Ide atau saran yang membangun;
9. Produktivitas pegawai.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:75) mengemukakan indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing;
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan;
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan;

Kinerja adalah hasil atau pencapaian karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dalam periode tertentu dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Tabel 5. Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Variable	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Sindi Larasati	X:Motivasi Y:Kinerja karyawan	Judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah Telkom jabar barat utara (witel bekasi). Hasil penelitian dilakukan terhadap 180 responden didapat hasil koefisien determinasi sebesar 0,551. Hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,1%, sedangkan	Perbedaannya pada lokasi penelitian dan metode analisis data.

No	Nama Peneliti	Variable	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			sisanya 44,9% dipengaruhi factor-faktor lain yang tidak diteliti dalam hal ini.	
2	Reni Marsinta	X:Motivasi Y:Kinerja karyawan	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu kota Bandung. Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 0,371 yang berarti bahwa variasi pada variable kinerja mampu diterangkan oleh variabel motivasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,609.	Perbedaan penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian dan metode analisis data.
3	Nur Aini	X: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	Judul hubungan motivasi kerja karyawan pada PT. Pertamina Retail di Bright Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan., yang dapat diperjelas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,504 dengan signifikansi sebesar 0,000 dimana dalam korelasi penelitian ini positif.	Perbedaan penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian dan metode analisis data
4	Angke Priatni	X: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	Judul hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Aero Perdana Internusa. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan motivasi karyawan dengan kinerja karyawan pada PT.	Perbedaan penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian dan metode analisis data

No	Nama Peneliti	Variable	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			Aero Perdana Internusa. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan yaitu dengan rank sperman (rs) sebesar 0,535 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat. Dan berdasarkan uji signifikansi di dapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,387 > 1.677$ maka terbukti bahwa motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja.	
5	Cici Syafitri Wenty	X: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	Judul hubungan motivasi dengan kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dinas pendidikan pesisir selatan dimana besar koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,31 > r_{tabel} = 0,254$ dan keberartian koefisien korelasi $t_{hitung} = 2,48 > t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95% berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian dan metode analisis data

2.5 Kerangka Pemikiran dan Paradigma Pemikiran

2.5.1 Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan demikian, dengan adanya motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dan dapat mempermudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, apabila tingkat kinerja karyawan tinggi maka kinerja perusahaan pun akan meningkat dan akan menguntungkan bagi perusahaan itu

sendiri, berdasarkan hal tersebut maka motivasi dan kinerja karyawan sangat berkaitan dalam mengelola sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Sadili Samsudin (2009:281) Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) indikator motivasi dibagi sebagai berikut:

1. Daya Pendorong;
2. Kemauan;
3. Kerelaan;
4. Membentuk Keahlian;
5. Membentuk Keterampilan;
6. Tanggung Jawab;
7. Kewajiban;
8. Tujuan.

Menurut Irham Fahmi (2016:2) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

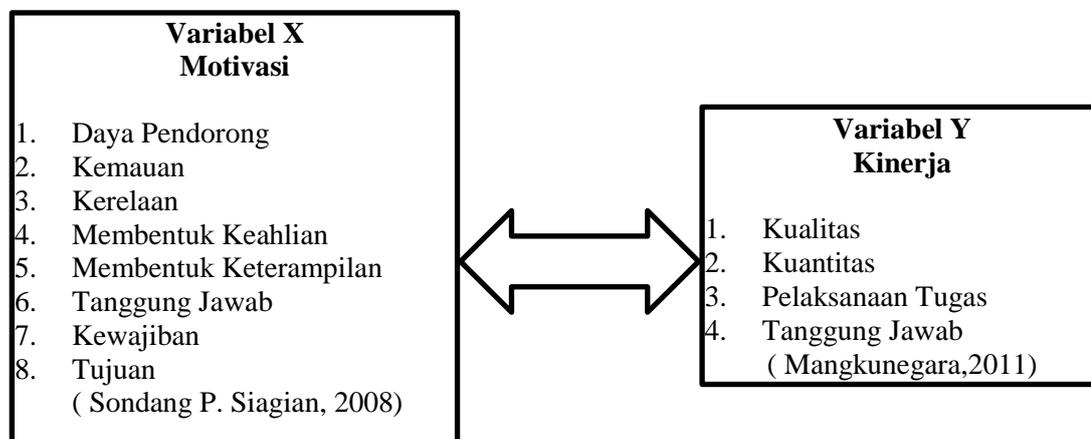
Mangkunegara (2011:75) mengemukakan indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing;
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan;
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan;

Dari teori ahli manajemen sumber daya di atas, maka dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta. Ditetapkan bahwa motivasi sebagai variabel x dengan kinerja karyawan sebagai variabel y.

2.5.2 Konstelasi Penelitian

Agara penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, digambarkan bentuk konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 3. Konstelasi Penelitian

Berdasarkan perumusan dan identifikasi masalah yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga motivasi karyawan pada Hotel Lynt Jakarta kurang baik.
2. Diduga kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan motivasi dengan kinerja karyawan Hotel Lynt Jakarta. Penulis melakukan observasi dan wawancara langsung kepada pihak Hotel Lynt Jakarta.

3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian, maka objek penelitian merupakan hal yang mendasari pemilihan, pengolahan dan penafsiran semua data dan keterangan yang berkaitan dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Hotel Lynt Jakarta.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi yaitu mencakup seluruh karyawan yang ada di Hotel Lynt Jakarta, data yang diperoleh penulis dari respon individu. Individu yang di maksud adalah seluruh karyawan Hotel Lynt Jakarta yang berjumlah 56 orang. 56 karyawan yang menjadi unit analisis adalah bagian HRD 2 orang, accounting 4 orang, kitchen 10 orang, F&B 7 orang, hoskiping 12 orang, security 4 orang, marketing 6 orang, front office 6 orang, bagian IT 2 orang, dan engineering 3 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penyusunan proposal ini adalah Hotel Lynt Jakarta yang beralamat di Jl. Cideng Timur no. 35 Rt 06 Rw 06 Petojo Utara Gambir Jakarta Pusat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang merupakan data primer diperoleh melalui kuesioner dari jawaban setiap responden. Sedangkan sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dalam penelitian data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap HRD Hotel Lynt Jakarta, pengamatan langsung pada Hotel Lynt Jakarta dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data yang didapatkan adalah dengan cara mengumpulkan data yang tersedia pada Hotel Lynt Jakarta, buku referensi dan internet.

3.4 Operasionalisasi Variabel

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

Tabel 6. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Lynt Jakarta

Variable	Indikator	Dimensi	Skala
Motivasi	1. Daya Pendorong	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan memberikan gaji sesuai standar. Perusahaan memberikan penghargaan upah insentif. 	Ordinal
	2. Kemauan	<ul style="list-style-type: none"> Penyelesaian konflik yang ada di perusahaan. Kebebasan menyampaikan kritik. 	Ordinal
	3. Kerelaan	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan pada karyawan. Perusahaan memberikan jaminan asuransi kepada karyawan. 	Ordinal
	4. Membentuk Keahlian	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan melakukan pelatihan untuk karyawan Perusahaan melakukan pendidikan untuk karyawan. 	Ordinal
	5. Membentuk Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan melakukan rotasi kerja Perusahaan memberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam bekerja 	
	6. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab Memeriksa kembali pekerjaan yang dilakukan 	
	7. Kewajiban	<ul style="list-style-type: none"> Mengerjakan tugas yang diberikan hingga selesai Mengerjakan tugas yang diberikan sesuai tujuan yang ditetapkan 	
	8. Tujuan	<ul style="list-style-type: none"> Dapat melaksanakan tugas dengan baik Mampu melampaui target yang diharapkan perusahaan 	
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian Karyawan mengikuti arahan yang ditentukan Karyawan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan 	Ordinal

Variable	Indikator	Dimensi	Skala
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pekerjaan karyawan sesuai target • Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan • Karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan • Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai 	Ordinal
	3. Pelaksanaan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan • Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya 	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab • Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya • Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sample

Sampel merupakan bagian populasi penelitian yang digunakan untuk memperkirakan hasil dari suatu penelitian yang digunakan untuk memperkirakan hasil dari suatu penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Melihat pernyataan tersebut penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik probability sampling. Probability sampling adalah metode pengambilan sampel secara random atau acak. Dengan cara pengambilan sampel ini seluruh anggota populasi diasumsikan memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara :

1. Data Primer
Pengumpulan data ini dengan 3 cara :
 - a. Observasi, yaitu dengan mengamati langsung kegiatan yang dilakukan pada Hotel Lynt Jakarta.
 - b. Wawancara, langsung HRD dan Head Chef Hotel Lynt Jakarta untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
 - c. Kuisisioner, mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti.
2. Data Sekunder
Dilakukan untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari, meneliti berbagai literatur seperti buku-buku serta

data-data yang dapat dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas Data

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat tersebut valid, valid artinya ketepatan mengukur sebuah variabel yang akan diukur. Jika ada butir pertanyaan kuesioner yang tidak valid maka butir pertanyaan kuesioner tersebut dapat diganti atau dibuang.

Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dan apabila tidak valid $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} .

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment* sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = koefisien korelasi

$\sum Xi$ = jumlah skor item

$\sum Yi$ = jumlah skor total (seluruh item)

n = jumlah responden

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{table}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{table}$

Distribusi (table t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Jika instrument itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Tabel 7. Indeks Korelasi

Interval	Tingkat validitas
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Lemah
0,000-0,199	Sangat lemah (tidak valid)

Berikut hasil uji validitas dengan program SPSS dengan membandingkan *Correlated item-Total Correlation* dengan r tabel. Untuk mencari nilai r tabel dengan $n=30$ digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 5\%$) sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,361.

1. Uji validitas variable (X) motivasi dilakukan terhadap 8 indikator yang dijabarkan 16 dimensi motivasi dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 22 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Indikator	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1.	Daya Pendorong	Perusahaan memberikan gaji sesuai standar	0,686	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Valid
		Perusahaan memberikan penghargaan upah insentif	0,503	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Valid
2.	Kemauan	Penyelesaian konflik yang ada di perusahaan	0,532	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Valid
		Kebebasan menyampaikan kritik	0,427	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Valid
3.	Kerelaan	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan	0,502	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Valid
		Perusahaan memberikan jaminan asuransi kepada karyawan	0,570	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Valid
4.	Membentuk Keahlian	Perusahaan melakukan pelatihan untuk karyawan	0,418	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Valid
		Perusahaan melakukan pendidikan untuk karyawan	0,759	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Valid
5.	Membentuk Keterampilan	Perusahaan melakukan rotasi kerja	0,613	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Valid
		Perusahaan memberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam bekerja	0,605	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Valid
6.	Tanggung Jawab	Melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab	0,391	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Valid
		Memeriksa kembali pekerjaan yang dilakukan	0,488	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Valid
7.	Kewajiban	Mengerjakan tugas yang diberikan hingga selesai	0,655	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Valid
		Menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tujuan yang ditetapkan	0,241	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Tidak Valid
8.	Tujuan	Dapat melaksanakan tugas dengan baik	0,584	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Valid
		Mampu melampaui target yang diharapkan perusahaan	0,594	0,361	$r_{tabel} < r_{hitung}$	Valid

Sumber data: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas motivasi di atas, dengan kriteria $r_{\text{tabel}} 0,361$ dari 16 pernyataan motivasi terdapat 15 pernyataan yang sudah valid yaitu soal 1-13, 15-16 dan 1 pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan no 14 dengan $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}} 0,361$.

- Uji validitas variabel (Y) kinerja karyawan dilakukan terhadap 4 indikator kinerja karyawan yang dijabarkan 13 dimensi dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 22 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1.	Kualitas	Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	0,636	0,361	$r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$	Valid
		Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian	0,802	0,361	$r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$	Valid
		Karyawan mengikuti arahan yang ditentukan	0,452	0,361	$r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$	Valid
		Karyawan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	0,766	0,361	$r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$	Valid
2.	Kuantitas	Hasil pekerjaan karyawan sesuai target	0,833	0,361	$r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$	Valid
		Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan	0,479	0,361	$r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$	Valid
		Karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan	0,626	0,361	$r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$	Valid
		Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai	0,819	0,361	$r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$	Valid
3.	Pelaksanaan tugas	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan	0,582	0,361	$r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$	Valid
		Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya	0,777	0,361	$r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$	Valid
4.	Tanggung jawab	Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab	0,752	0,361	$r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$	Valid
		Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya	0,629	0,361	$r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$	Valid
		Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP	0,784	0,361	$r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$	Valid

Sumber data: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas kinerja karyawan diatas, dengan kriteria R tabel 0,361 dari 13 soal kinerja karyawan terdapat 13 pernyataan sudah valid dengan $r_{hitung} < r_{tabel}$ 0,361.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, untuk pengukuran yang lebih subyektif.

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten, mampu menunjukkan keakuratan dan kestabilan dalam menghasilkan suatu pengukuran apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *cronbach alpha* dengan program SPSS 22.

Variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai koefisien Alpha lebih besar daripada R tabel. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{1 - \sum v_i^2}{vt} \right]$$

Dimana :

- K = jumlah butir
- V_i = varians dari butir ke -i
- V = varians total skor butir

Kriteria penilaian terhadap Koefisien α - *Cronbach* sebagai berikut :

Tabel 10. Kriteria Uji Reliabilitas

No.	Nilai α	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang reliabel
2.	$0,6 > \alpha < 0,8$	Cukup reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat reliabel

1. Menguji reliabilitas instrument variabel (X) motivasi dapat dianalisis melalui program komputer statistic SPSS 22 maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha, sebagai berikut :

Tabel 11. Uji Reliabilitas Variabel (X) Motivasi dengan SPSS Item- Total Statistik

Variabel	Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Motivasi	Item 1	0,884	0,871	Reliabel
	Item 2	0,884	0,879	Reliabel
	Item 3	0,884	0,879	Reliabel
	Item 4	0,884	0,884	Reliabel
	Item 5	0,884	0,879	Reliabel
	Item 6	0,884	0,877	Reliabel

	Item 7	0,884	0,822	Reliabel
	Item 8	0,884	0,868	Reliabel
	Item 9	0,884	0,874	Reliabel
	Item 10	0,884	0,875	Reliabel
	Item 11	0,884	0,883	Reliabel
	Item 12	0,884	0,880	Reliabel
	Item 13	0,884	0,872	Reliabel
	Item 15	0,884	0,876	Reliabel
	Item 16	0,884	0,875	Reliabel

Sumber data: output SPSS 22, 2019

Tabel 12. Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of items
0,884	15

Sumber data : output SPSS 22, 2019

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,884 > 0,8$ yang artinya instrument variabel motivasi telah reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

2. Menguji reliabilitas instrument variabel (Y) kinerja karyawan dapat dianalisis melalui program komputer statistic SPSS 22 maka dapat diperoleh nilai Cronbach's Alpha, sebagai berikut :

Tabel 13. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan dengan SPSS
Item-Total Statistik

Variabel	Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	Item 1	0,931	0,928	Reliabel
	Item 2	0,931	0,922	Reliabel
	Item 3	0,931	0,933	Reliabel
	Item 4	0,931	0,923	Reliabel
	Item 5	0,931	0,921	Reliabel
	Item 6	0,931	0,932	Reliabel
	Item 7	0,931	0,928	Reliabel
	Item 8	0,931	0,922	Reliabel
	Item 9	0,931	0,929	Reliabel
	Item 10	0,931	0,923	Reliabel
	Item 11	0,931	0,924	Reliabel
	Item 12	0,931	0,928	Reliabel
	Item 13	0,931	0,922	Reliabel

Sumber data : output SPSS 22, 2019

Tabel 14. Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of items
0,931	13

Sumber data : output SPSS 22, 2019

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,931 > 0,9$ yang artinya instrument variabel kinerja karyawan telah reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

3.7.3 Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila kedua variabel berbentuk interval, ratio atau ordinal, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama maka dilakukan pengujian melalui pendekatan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Korelasi *pearson product moment* dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$.

Jika $r = -1$ artinya korelasinya negative sempurna

$r = 0$ artinya tidak ada korelasi

$r = 1$ artinya korelasinya sangat kuat

Tabel 15. Indeks Korelasi Nilai r

Interval	Tingkat validitas
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Lemah
0,000 – 0,199	Sangat Lemah (tidak valid)

3.7.4 Analisis Koefisien Derteminasi

Untuk menegetahui seberapa besar motivasi dengan kinerja karyawan, dengan menggunakan determinasi yaitu dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

KD = koefisien derteminasi

r^2 = koefisien korelasi

3.7.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis yakni untuk mengetahui Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Lynt Jakarta, dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Sebagai berikut:

$$t_{h=t} = \frac{\overline{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana :

t_{hitung} = Nilai t

r = Koefisien Korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah Sampel

Kaidah pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan antara variabel x dan variabel y.

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak ada hubungan.

3.7.6 Menentukan Hipotesis Statistik

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

$H_a (\rho > 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

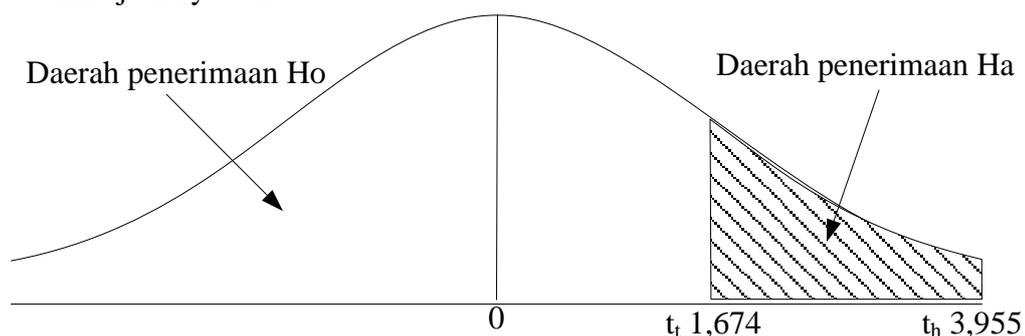
Mencari t-tabel digunakan

$\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Kriteria terima atau tolak H_0

Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

1. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} artinya, tidak terdapat hubungan nyata motivasi dengan kinerja karyawan.
2. Tolak H_0 terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat motivasi dengan kinerja karyawan.



Gambar 4. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Hotel Lynt Jakarta

Hotel Lynt Jakarta merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa perhotelan, yang kegiatan usahanya menyediakan kamar bagi para wisatawan maupun luar kota. Hotel Lynt merupakan hotel berbintang 3 di DKI Jakarta. Berlokasi di Jl. Cideng Timur no 35 Rt 06 Rw 06 Petojo Utara Gambir Jakarta Pusat.

Hotel Lynt Jakarta didirikan pada tahun 2010. Visi Hotel Lynt sukses bersama dan dinyatakan dalam tiga hal yang tidak terpisahkan, yaitu memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan, menjadi tempat bekerja terbaik bagi karyawan, memberikan “return on investment” yang baik bagi para pemegang saham. Misi Hotel Lynt mengembangkan perusahaan dan karyawan yang berkualitas untuk menciptakan hubungan jangka panjang dan sekaligus menjadi mitra bagi pelanggannya. Adapun tujuan Hotel Lynt terus berkembang dan menjadi yang terbaik dalam visi dan misi perusahaan.

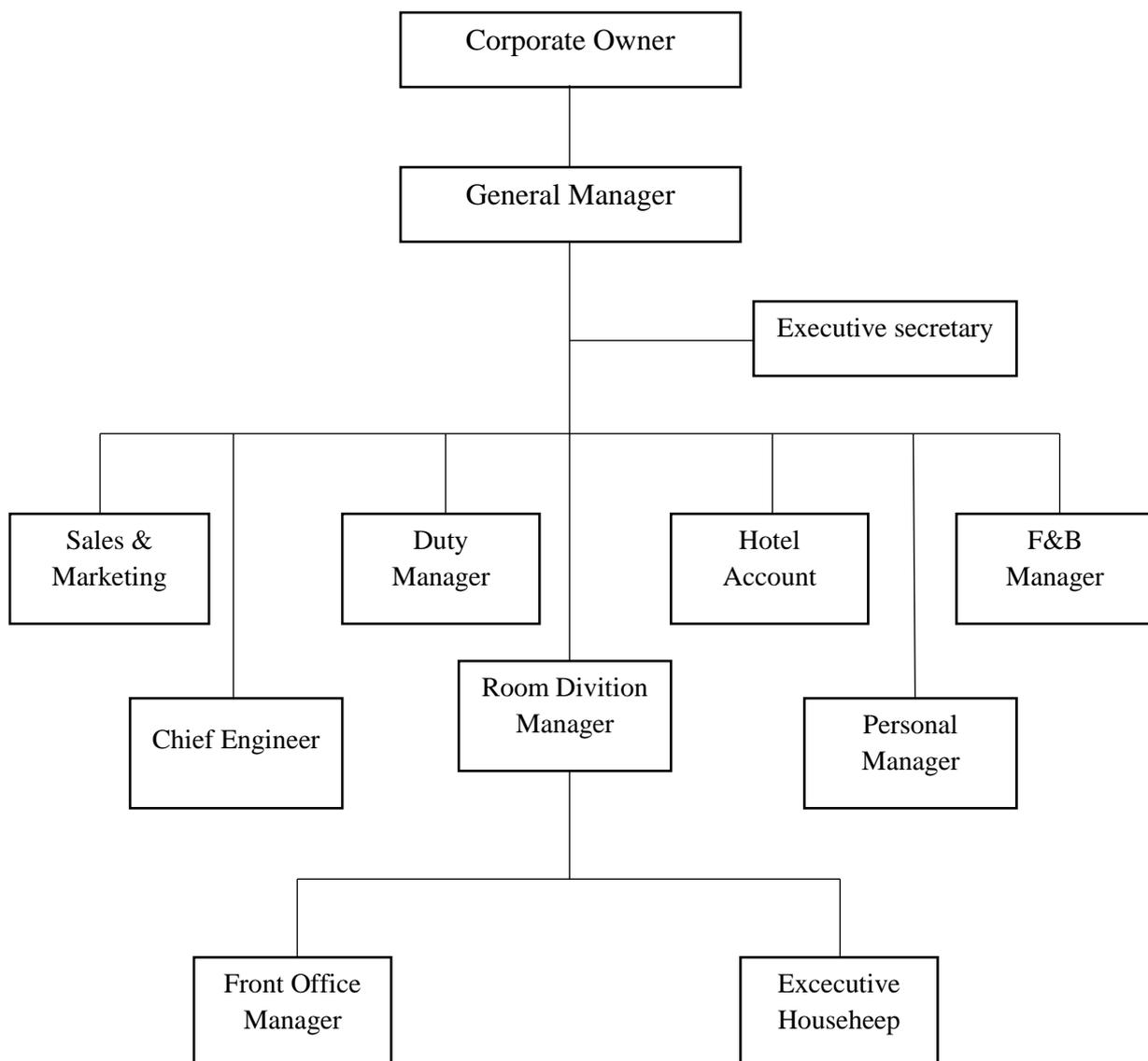
4.1.2 Kegiatan Usaha

Hotel Lynt Jakarta merupakan salah satu bisnis yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Hotel Lynt Jakarta merupakan wadah yang menyediakan sarana tempat tinggal sementara (akomodasi) bagi umum, yaitu : orang yang datang dengan berbagai tujuan. Fasilitas yang disediakan di hotel lynt sebagai berikut :

1. Kamar tidur (kamar tamu). Adapun jenis kamar yang tersedia sebagai berikut :
 - a. Single room: kamar yang dilengkapi dengan sebuah tempat tidur berukuran “single” (untuk 1 orang)
 - b. Twin room: kamar yang dilengkapi dengan dua buah tempat tidur berukuran “single”
 - c. Double room: kamar yang dilengkapi dengan dua buah tempat tidur berukuran “double” (untuk 2 orang)
2. Makanan dan minuman
3. Pelayanan penunjang lain seperti fasilitas laundry, dsb.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Hotel Lynt Jakarta memiliki tugas sesuai jabatan masing-masing, adapun struktur organisasi dan uraian tugas pada Hotel Lynt Jakarta adalah sebagai berikut :



Gambar 5. Struktur Organisasi Hotel Lynt Jakarta

Berikut uraian tugas yang ditugaskan kepada masing-masing jabatan di Hotel Lynt Jakarta:

1. *Corporate Owner* : Komisaris / pemilik yang bertanggung jawab terhadap segala kegiatan operasional, mengawasi setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap masing-masing divisi. Pemegang penuh kendali perusahaan dalam pengambilan keputusan yang harus disetujui oleh karyawan, dan mengatur berjalannya sebuah perusahaan, bertugas sebagai fasilitator, motivator, dan stabilator perusahaan.
2. *General Manager* : direktur atau pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang mengatur semua urusan yang berkaitan dengan berjalannya perusahaan baik di dalam maupun di luar.
3. *Executive Manager* : sekretaris direktur utama yang mengatur semua jadwal kegiatan atau acara.

4. *Sales dan Marketing* : Bagian yang bertugas memasarkan hotel agar dikenal banyak orang sehingga akan banyak tamu yang akan menginap di hotel, dan diharapkan dengan dilakukannya pemasaran yaitu agar tamu mau datang kembali ke hotel.
5. *Duty Manager* : Seseorang yang ditugaskan oleh perusahaan untuk menjadi manager dan sebagai perwakilan pada perusahaan pada saat jam perkantoran sudah selesai serta sebagai pengganti manajemen atau manager yang tidak melakukan tugas pada jam kantor.
6. *Hotel Account* : yang bertanggung jawab mengendalikan segala operasional keuangan yang ada di dalam hotel.
7. *F & B Manager* : merupakan penghasilan utama atau penghasilan lainnya sebagian besar hotel yang menggantung dari penjualan makanan dan minuman bagian ini memiliki tugas dan bertanggung jawab membuat, menyiapkan, dan menyajikan makanan dan minuman yang ada di dalam hotel kepada tamu.
8. *Chief Engineer* : memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan perbaikan jika ada suatu kerusakan serta perawatan baik itu interior maupun eksterior. Seperti contohnya, mengecat, memperbaiki kerusakan listrik, alat-alat, dan lain-lain.
9. *Room Division* : Yang bertugas mempersiapkan kamar untuk tamu.
10. *Personal Manager* : memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan perencanaan, pengawasan, dan berperan serta dalam perekrutan karyawan, serta membantu dalam pengarahan program pelatihan bagi karyawan dalam suatu hotel.
11. *Front Office* : Tempat yang paling depan yang ada di dalam suatu hotel yang bertugas mengurus registrasi tamu sebelum menginap di dalam hotel, memesan kamar dan juga check out.
12. *Executive Housekeep* : memiliki tugas dan tanggung jawab menyiapkan kamar bagi para tamu yang akan menginap di dalam hotel serta membersihkannya selama tamu menginap di hotel.

4.2 Profil Responden

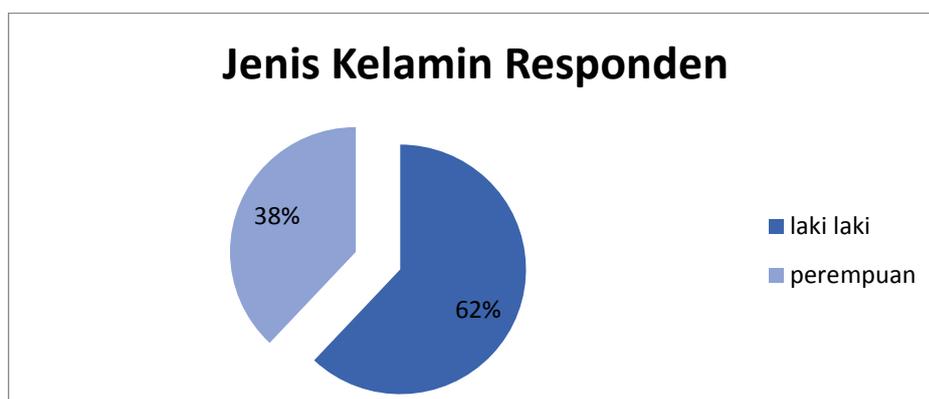
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Hotel Lynt Jakarta. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 56 karyawan sebagai objek penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi objek penelitian.

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin
Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 16 dibawah ini:

Tabel 16. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	%
Laki-laki	35	62
Perempuan	21	38
Jumlah	56	100

Sumber : Data primer kuesioner



Gambar 6. Jenis Kelamin Responden

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 35 responden atau sebanyak 62% dan 21 responden berjenis kelamin perempuan atau sebanyak 38% sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan di Hotel Lynt Jakarta pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

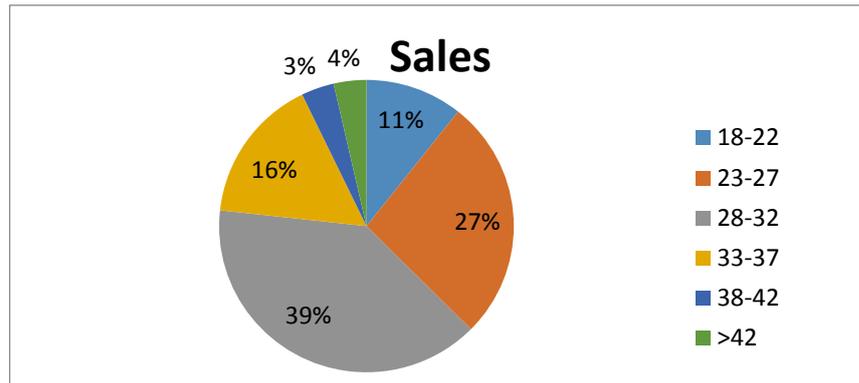
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel 15 di bawah ini :

Tabel 17. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	%
18-22	6	10,7
23-27	15	26,8
28-32	22	39,3
33-37	9	16,1
38-42	2	3,6
>42	2	3,6
Jumlah	56	100

Sumber : Data primer kuesioner



Gambar 7. Usia Responden

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah responden yang berumur antara 28-32 yaitu sebanyak 39%. Responden kedua terbanyak yang berumur 23-27 yaitu sebanyak 27%. Responden berumur 33-37 yaitu sebanyak 16%. Responden berumur 38-42 yaitu sebanyak 3%. Sisanya responden berumur >42 yaitu sebanyak 4%. Dari data di atas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden antara 28-32 tahun dengan jumlah responden 56 karyawan 39%.

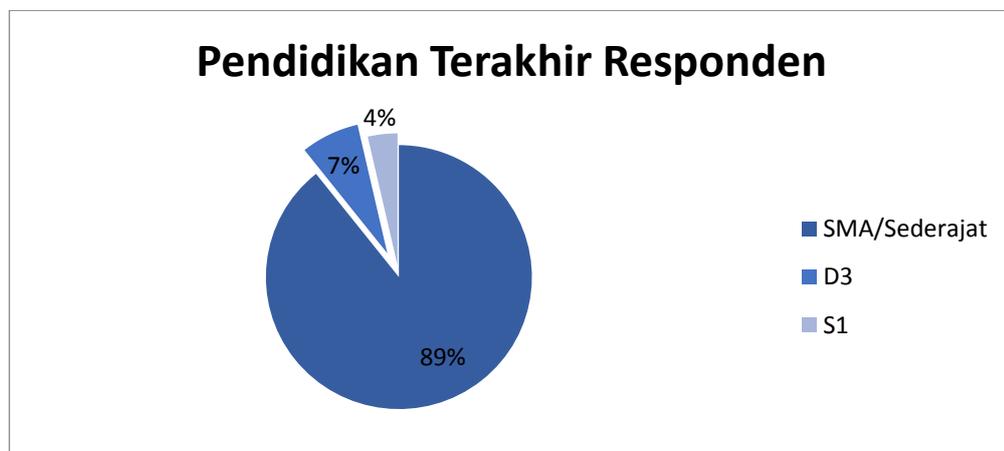
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat disajikan melalui tabel 16 di bawah ini :

Tabel 18. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/ Sederajat	50	89,3
D3	4	7,1
S1	2	3,6
Pasca Sarjana	0	0
Jumlah	56	100

Sumber: Data primer kuesioner



Gambar 8. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel di atas, dari responden yang berjumlah 56 paling banyak responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA / Sederajat sebanyak 50 orang atau sebanyak 89%. Kedua pendidikan terakhir D3 sebanyak 4 orang atau sebesar 7%. Sisanya memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 2 orang atau sebanyak 4%. Mayoritas pendidikan terakhir responden dari 56 karyawan yaitu memiliki latar pendidikan SMA / Sederajat. Dilihat dari hal tersebut bahwa tingkat pendidikan tinggi tidak terlalu menjadi prioritas utama untuk menjadi bagian dari Hotel Lynt Jakarta. Hotel Lynt Jakarta lebih mengutamakan pengalaman bekerja dibandingkan dengan tingkat pendidikan.

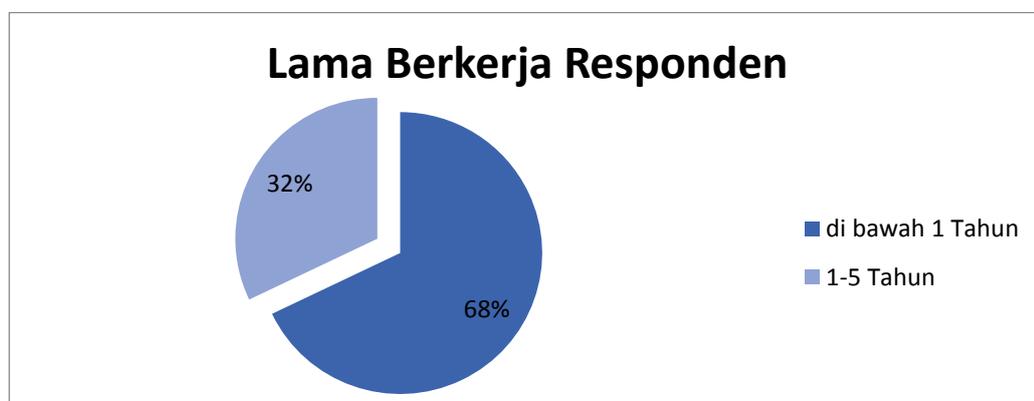
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden menurut lamanya bekerja dapat dilihat melalui tabel 17 di bawah ini:

Tabel 19. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
Dibawah 1 Tahun	38	67.9
1-5 Tahun	18	32.1
5-10 Tahun	0	-
Diatas 10 Tahun	0	-
Jumlah	56	100

Sumber: Data primer kuesioner



Gambar 9. Lama Bekerja Responden

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, dapat dilihat bahwa responden yang bekerja < 1 Tahun sebanyak 38 responden atau sebanyak 68% dan sisanya bekerja > 1 Tahun sebanyak 18 responden atau sebanyak 32%. Dari data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden mempunyai masa kerja < 1 Tahun.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Motivasi pada Hotel Lynt Jakarta

Motivasi dianggap sebagai bagian dari strategi perusahaan dalam mencapai tujuan. Motivasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya motivasi

yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Apabila motivasi yang diberikan oleh perusahaan baik maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Berikut adalah penilaian terhadap motivasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta :

1. Variabel Motivasi

Penilaian terhadap motivasi terdiri dari 16 dimensi yang berasal dari 8 indikator motivasi, yang dinilai jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

a. Daya Pendorong

Tabel 20. Jawaban “perusahaan memberikan gaji sesuai standar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	25
Setuju	4	27	108	48,2
Kurang Setuju	3	11	33	19,6
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,4
Jumlah		56	216	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebanyak 48,2% dengan pernyataan “perusahaan memberikan gaji sesuai standar”. Artinya responden setuju bahwa perusahaan dapat memberikan gaji sesuai standar agar dapat lebih meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dengan baik.

Tabel 21. Jawaban “perusahaan memberikan penghargaan upah insentif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	28,5
Setuju	4	33	132	58,9
Kurang Setuju	3	3	9	5,4
Tidak Setuju	2	3	6	5,4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Jumlah		56	228	100

Sumber : hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, penelitian dilakukan terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 58,9% dengan pernyataan “perusahaan memberikan penghargaan upah insentif”. Artinya para karyawan setuju agar perusahaan memberikan penghargaan upah insentif untuk karyawan yang bekerja secara maksimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

b. Kemauan

Tabel 22. Jawaban “penyelesaian konflik yang ada di perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	33,9
Setuju	4	29	116	51,8
Kurang Setuju	3	7	21	12,5
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	234	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, penelitian dilakukan terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 58,9% dengan pernyataan “penyelesaian konflik yang ada di perusahaan”. Artinya karyawan setuju bahwa penyelesaian konflik yang ada di perusahaan dapat diterapkan dengan baik agar karyawan dapat tetap melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Tabel 23. Jawaban “kebebasan menyampaikan kritik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	17,9
Setuju	4	19	76	33,9
Kurang Setuju	3	14	42	25
Tidak Setuju	2	7	14	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	10,7
Jumlah		56	188	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, penelitian dilakukan terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 33,9% dengan pernyataan “kebebasan menyampaikan kritik”. Artinya karyawan setuju kebebasan dalam menyampaikan kritik dapat diterapkan dalam perusahaan. Kebebasan menyampaikan kritik disini dalam hal positif agar karyawan dapat menjalankan tugas yang ada pada perusahaan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan demi memajukan perusahaan.

c. Kerelaan

Tabel 24. Jawaban “perusahaan memberikan tunjangan kesehatan pada karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	44,6
Setuju	4	22	88	39,3
Kurang Setuju	3	8	24	14,3
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	239	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 44,6% dengan pernyataan “perusahaan memberikan tunjangan kesehatan pada karyawan”. Artinya karyawan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan tunjangan kesehatan pada karyawan agar karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik demi memajukan perusahaan dapat mendapatkan jaminan kesehatan.

Tabel 25. Jawaban “perusahaan memberikan jaminan asuransi kepada karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32,2
Setuju	4	25	100	44,6
Kurang Setuju	3	11	33	19,6
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	227	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 44,6% dengan pernyataan “perusahaan memberikan jaminan asuransi kepada karyawan”. Artinya karyawan setuju perusahaan memberikan jaminan asuransi kepada karyawan, agar karyawan dapat terjamin dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

d. Membentuk Keahlian

Tabel 26
Jawaban “perusahaan melakukan pelatihan untuk karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	26,8
Setuju	4	33	132	58,9
Kurang Setuju	3	7	15	12,5
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	224	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 58,9% dengan pernyataan “perusahaan melakukan pelatihan untuk karyawan”. Artinya karyawan setuju perusahaan melakukan pelatihan untuk karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan kerja yang sudah dimiliki.

Tabel 27. Jawaban “perusahaan melakukan pendidikan untuk karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	19,6
Setuju	4	25	100	44,6
Kurang Setuju	3	14	42	25
Tidak Setuju	2	3	6	5,4
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,4
Jumlah		56	206	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 44,6% dengan pernyataan “perusahaan melakukan pendidikan untuk karyawan”. Artinya karyawan setuju bahwa perusahaan dapat melakukan pendidikan untuk karyawan agar karyawan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.

e. Membentuk Keterampilan

Tabel 28. Jawaban “perusahaan melakukan rotasi kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	26,8
Setuju	4	25	100	44,6
Kurang Setuju	3	11	33	19,6
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,2
Jumlah		56	214	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 44,6% dengan pernyataan “perusahaan melakukan rotasi kerja”. Artinya karyawan setuju perusahaan melakukan rotasi kerja untuk mengantisipasi rasa bosan pada karyawan dan agar karyawan dapat mengembangkan keterampilan.

Tabel 29. Jawaban “perusahaan memberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32,2
Setuju	4	24	96	42,8
Kurang Setuju	3	6	18	10,7
Tidak Setuju	2	3	6	5,4
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	8,9
Jumlah		56	215	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 42,8% dengan pernyataan “perusahaan memberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam bekerja”. Artinya karyawan setuju bahwa perusahaan memberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam bekerja agar karyawan dapat membuat perubahan dan berani mengambil resiko untuk pekerjaannya demi memajukan perusahaan.

f. Tanggung Jawab

Tabel 30. Jawaban “melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	33,9
Setuju	4	25	100	44,6
Kurang Setuju	3	10	30	17,9
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	229	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 44,6% dengan pernyataan “melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab”. Artinya karyawan setuju dalam pekerjaan yang mereka lakukan, mereka lakukan dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 31. Jawaban “memeriksa kembali pekerjaan yang dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	30,3
Setuju	4	20	80	35,7
Kurang Setuju	3	11	33	19,6
Tidak Setuju	2	4	8	7,2
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,2
Jumlah		56	210	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 35,7% dengan pernyataan “memeriksa kembali pekerjaan yang dilakukan”. Artinya karyawan setuju jika mereka memeriksa kembali semua pekerjaan yang sudah mereka lakukan di perusahaan.

g. Kewajiban

Tabel 32. Jawaban “mengerjakan tugas yang diberikan hingga selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	30,3
Setuju	4	29	116	51,8
Kurang Setuju	3	3	9	5,4
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	8,9
Jumlah		56	219	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 51,8% dengan pernyataan “mengerjakan tugas yang diberikan hingga selesai”. Artinya karyawan setuju bahwa mereka mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan hingga selesai dengan baik.

h. Tujuan

Tabel 33. Jawaban “dapat melaksanakan tugas dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	21,4
Setuju	4	25	100	44,6
Kurang Setuju	3	11	33	19,6
Tidak Setuju	2	4	8	7,2
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,2
Jumlah		56	205	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 44,6% dengan pernyataan “dapat melaksanakan tugas dengan baik”. Artinya karyawan setuju bahwa mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik demi kemajuan perusahaan.

Tabel 34. Jawaban “mampu melampaui target yang diharapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	30,3
Setuju	4	22	88	39,3
Kurang Setuju	3	12	36	21,4
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,4
Jumlah		56	216	100

Sumber : hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 39,3% dengan pernyataan “mampu melampaui target yang diberikan perusahaan”. Artinya karyawan setuju bahwa mereka mampu melampaui target yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil dari analisis variabel motivasi, dapat disimpulkan perindikator motivasi nilai dominan terbesar dan dominan terkecil yaitu :

1. Daya Pendorong
 - a. Perusahaan memberikan gaji sesuai standar dengan skor total 216
 - b. Perusahaan memberikan penghargaan upah insentif dengan skor total 169
Skor total 192,5
2. Kemauan
 - a. Penyelesaian konflik yang ada diperusahaan dengan skor total 139
 - b. Kebebasan menyampaikan kritik dengan skor total 188
Skor total 163,5
3. Kerelaan
 - a. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan pada karyawan dengan skor total 239
 - b. Perusahaan memberikan jaminan asuransi pada karyawan dengan skor total 227
Skor total 233
4. Membentuk Keahlian
 - a. Perusahaan melakukan pelatihan untuk karyawan dengan skor total 224
 - b. Perusahaan melakukan pendidikan untuk karyawan dengan skor total 206
Skor total 215
5. Membentuk Keterampilan
 - a. Perusahaan melakukan rotasi kerja dengan skor total 214
 - b. Perusahaan memberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam bekerja dengan skor total 215
Skor total 214,5
6. Tanggung Jawab
 - a. Melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab dengan skor total 229
 - b. Memeriksa kembali pekerjaan yang dilakukan dengan skor total 210
Skor total 219,5
7. Kewajiban

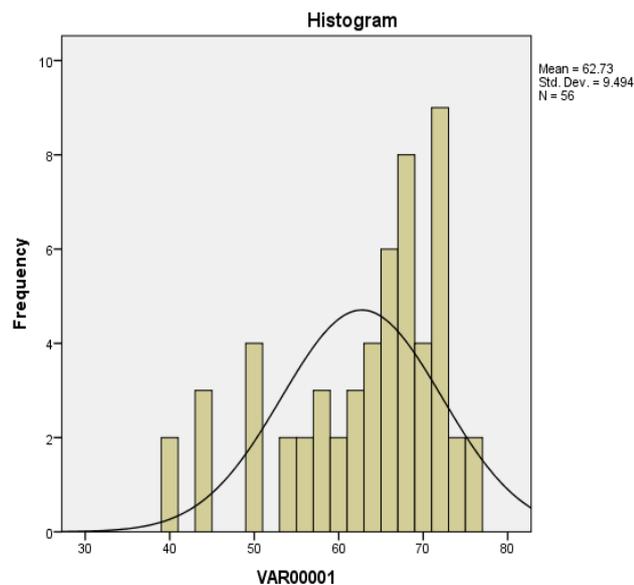
Mengerjakan tugas yang diberikan hingga selesai dengan skor total 219
Skor total 219
8. Tujuan
 - a. Dapat melaksanakan tugas dengan baik dengan skor total 205
 - b. Mampu melampaui target yang diharapkan perusahaan dengan skor total 216
Skor total 210,5

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki nilai dominan tertinggi pada indikator “kerelaan” dengan skor total 233 melalui 2 item pernyataan “Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan pada karyawan”, “Perusahaan memberikan jaminan asuransi pada karyawan”. perusahaan harus mempertahankan hal tersebut agar perusahaan dapat memberikan kenyamanan pada karyawan dalam bekerja dan perusahaan akan memberi manfaat positif yang memberikan jaminan produktifitas karyawan. Untuk skor dominan terkecil pada indikator “kemauan” dengan skor total 163,5 melalui 2 item pernyataan “Penyelesaian konflik yang ada diperusahaan”, “Kebebasan menyampaikan kritik”. Karyawan harus menjaga komunikasi dengan karyawan lainnya agar dapat tetap menjaga pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan demi memajukan perusahaan.

Tabel 35. Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi

Statistics		
motivasi		
N	Valid	56
	Missing	0
Mean		62.73
Std. Error of Mean		1.269
Median		66.00
Mode		68 ^a
Std. Deviation		9.494
Variance		90.127
Skewness		-.897
Std. Error of Skewness		.319
Kurtosis		-.070
Std. Error of Kurtosis		.628
Range		36
Minimum		40
Maximum		76
Sum		3513

Sumber: output spss 22



Gambar 10. Histogram Motivasi

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel motivasi (X) :

$$\text{Skor teoritik} : x = \frac{(1)(11)+5(11)}{2} = 33$$

Maka skor empirik sebesar 62,73 sementara skor teoritik sebesar 45, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi (X) yaitu ($62,73 > 45$) artinya baik, secara nyata 62,73 masih belum ideal karena hasil ideal motivasi jika mencapai 100%.

4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan

Penilaian terhadap kinerja karyawan terdiri dari 13 dimensi yang berasal dari 4 indikator kinerja karyawan, yang dinilai jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Kualitas

Tabel 36. Jawaban “hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	28,5
Setuju	4	33	132	58,9
Kurang Setuju	3	7	21	12,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	233	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 58,9% dengan pernyataan “hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan”. Artinya karyawan setuju bahwa hasil kerja sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan sudah baik.

Tabel 37. Jawaban “karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32,1
Setuju	4	31	124	55,4
Kurang Setuju	3	6	18	10,7
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	234	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 55,4% dengan pernyataan “karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti”. Artinya karyawan setuju dalam melakukan pekerjaan karyawan sudah teliti.

Tabel 38. Jawaban “karyawan mengikuti arahan yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	35,7
Setuju	4	26	104	46,4
Kurang Setuju	3	8	24	14,3
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	232	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 46,4% dengan pernyataan karyawan mengikuti arahan yang ditentukan”. Artinya karyawan setuju bahwa setiap yang dilakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan arahan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 39. Jawaban “karyawan mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	42,9
Setuju	4	23	92	41,1
Kurang Setuju	3	5	15	8,9
Tidak Setuju	2	3	6	5,3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Jumlah		56	234	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 42,9% dengan pernyataan “karyawan mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan”. Artinya karyawan setuju bahwa sudah tidak membuat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang mereka lakukan.

2. Kuantitas

Tabel 40. Jawaban “hasil pekerjaan karyawan sesuai target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	33,9
Setuju	4	31	124	55,3
Kurang Setuju	3	4	12	7,2
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	235	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 55,3%

dengan pernyataan “hasil pekerjaan sesuai target”. Artinya karyawan setuju jika hasil pekerjaan yang mereka lakukan akan sesuai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Tabel 41. Jawaban “karyawan mampu mengerjakan tugas tambahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	25
Setuju	4	34	136	60,7
Kurang Setuju	3	7	21	12,5
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	229	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 60,7% dengan pernyataan “karyawan mampu mengerjakan tugas tambahan”. Artinya karyawan setuju tugas tambahan yang diberikan oleh atasan dapat dikerjakan dengan baik.

Tabel 42

Jawaban “karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	30,4
Setuju	4	31	124	55,4
Kurang Setuju	3	6	18	10,7
Tidak Setuju	2	2	4	3,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	231	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 55,4% dengan pernyataan “karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan”. Artinya karyawan setuju target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dilampaui.

Tabel 43
Jawaban “karyawan melaksanakan tugas hingga selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32,1
Setuju	4	30	120	53,6
Kurang Setuju	3	7	21	12,5
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	233	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 53,6% dengan pernyataan “karyawan melaksanakan tugas hingga selesai”. artinya karyawan setuju bahwa tugas yang dibebankan kepadanya dapat dikerjakan hingga selesai.

a. Pelaksanaan tugas

Tabel 44
Jawaban “karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32,1
Setuju	4	27	108	48,2
Kurang Setuju	3	10	30	17,9
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	230	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 48,2% dengan pernyataan “karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan”. Artinya karyawan setuju bahwa tugas yang dikerjakan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tabel 45
Jawaban “karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	28,6
Setuju	4	26	104	46,4
Kurang Setuju	3	12	36	21,4
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	224	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 46,4% dengan pernyataan “karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”. Artinya karyawan setuju bahwa tugas yang dibebankan kepadanya sudah dilaksanakan dengan baik.

b. Tanggung jawab

Tabel 46
Jawaban “karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	37,5
Setuju	4	26	104	46,4
Kurang Setuju	3	7	21	12,5
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	234	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 46,4% dengan pernyataan “karyawan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab”. Artinya karyawan setuju sudah menjalankan tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepadanya.

Tabel 47
Jawaban “karyawan memeriksa kembali pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	35,7
Setuju	4	24	96	42,9
Kurang Setuju	3	6	18	10,7
Tidak Setuju	2	6	12	10,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	226	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 42,9% dengan pernyataan “karyawan memeriksa kembali pekerjaannya”. Artinya karyawan setuju setelah selesai melaksanakan pekerjaannya selalu diperiksa kembali untuk mengurangi kesalahan yang dibuat.

Tabel 48
Jawaban “menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	28,6
Setuju	4	30	120	53,6
Kurang Setuju	3	6	18	10,7
Tidak Setuju	2	4	8	7,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	226	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan penelitian terhadap 56 responden. Dari pernyataan di atas yang tertinggi responden menjawab “setuju” sebanyak 53,6% dengan pernyataan “menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP”. Artinya karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai SOP yang ada.

Berdasarkan hasil analisis dari variabel kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan melalui indikator kinerja karyawan nilai dominan tertinggi dan terkecil.

1. Kualitas
 - a. Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan dengan skor total 233
 - b. Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti dengan skor total 234
 - c. Karyawan mengikuti arahan yang ditentukan dengan skor total 232

- d. Karyawan mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan dengan skor total 234
Skor total 233,3
- 2. Kuantitas
 - a. Karyawan mampu mengerjakan tugas tambahan dengan skor total 229
 - b. Karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan dengan skor total 231
 - c. Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai dengan skor total 233
Skor total 231
- 3. Pelaksanaan tugas
 - a. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan dengan skor total 230
 - b. Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan skor total 224
Skor total 227
- 4. Tanggung jawab
 - a. Karyawan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dengan skor total 234
 - b. Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya dengan skor total 226
 - c. Mengerjakan pekerjaan sesuai SOP dengan skor total 226
Skor total 228,7

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai dominan tertinggi pada indikator “kualitas” dengan skor total 233 melalui pernyataan “hasil kerja sesuai standar”, “karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti”, karyawan mengikuti arahan”, “karyawan mengurangi kesalahan”. Artinya pihak perusahaan harus memberi dukungan dan arahan yang lebih lagi kepada karyawan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Nilai dominan terkecil pada indikator “pelaksanaan tugas” dengan skor total 227 melalui pernyataan “karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan”, “karyawan melaksanakan tugas yang dibebankan”. Pihak perusahaan harus menjelaskan tujuan perusahaan dengan lebih jelas lagi sesuai yang diharapkan oleh perusahaan agar karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan demi kemajuan perusahaan.

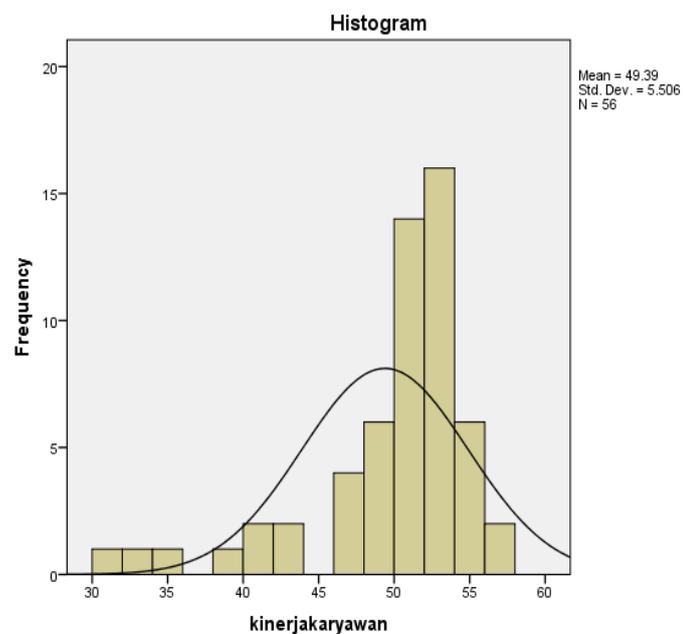
Tabel 49
Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics

kinerjakaryawan

N	Valid	56
	Missin g	0
Mean		49.39
Std. Error of Mean		.736
Median		51.00
Mode		53
Std. Deviation		5.506
Variance		30.316
Skewness		-1.784
Std. Error of Skewness		.319
Kurtosis		3.145
Std. Error of Kurtosis		.628
Range		25
Minimum		31
Maximum		56
Sum		2766

Sumber: output spss 22



Gambar 11
Histogram Kinerja Karyawan

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel kinerja karyawan (Y) :

$$\text{Skor Teoritik : } \mathcal{X} = \frac{(1)(11)+5(11)}{2} = 33$$

Maka skor empirik sebesar 49,39 sementara skor teoritik sebesar 39, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan (Y) yaitu ($49,39 > 39$) artinya relative baik.

4.3.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Lynt Jakarta

1. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Berikut ini akan dilakukan analisis koefisien korelasi *product moment* menggunakan *SPSS 22* untuk mengetahui keeratan hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Lynt Jakarta.

Tabel 50
Motivasi dengan Kinerja Karyawan
Correlations

		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.436**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	56	56
KINERJA	Pearson Correlation	.436**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	56	56

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

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *SPSS* di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya Person product moment adalah $r = 0,436$. Artinya, hubungan motivasi dengan kinerja karyawan sedang. ini berarti H_0 ditolak yang berarti motivasi mempunyai hubungan yang nyata atau sedang terhadap kinerja karyawan.

Tabel 51
Nilai Interval Koefisien

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
0.80 – 1.000		Sangat kuat
0.60 – 0.799		Kuat
0.40 – 0.599	0,436%	Sedang
0.20 – 0.399		Lemah
0.00 – 0.119		Sangat lemah (tidak valid)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan *product moment* bahwa nilai korelasi sebesar $r = 0,436$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,436^2 \times 100\% \end{aligned}$$

$$\text{KD} = 19,1\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $R = 19,1\%$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 19,1% sedangkan sisanya 80,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar motivasi.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

a. Hipotesis Statistik

$H_0: r < 0$: Tidak terdapat hubungan yang nyata antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta.

$H_a: r > 0$: Terdapat hubungan yang nyata antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta

b. Menentukan t hitung

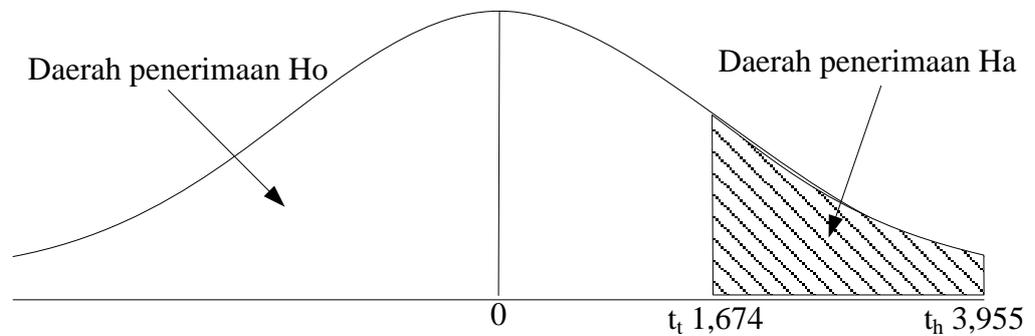
Untuk mencari t hitung digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{T hitung} &= \frac{0,436 \sqrt{56-2}}{1-0,436^2} \\ &= \frac{3,20}{0,809} \\ &= 3,955 \end{aligned}$$

c. Menentukan t tabel

Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $56-2 = 54$, maka dapat diperoleh t tabel 1,674.

d. Kurva



Kesimpulan

Nilai t hitung $>$ t tabel ($3,955 > 1,674$) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang baik antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Diketahui secara umum bahwa motivasi pada hotel lynt Jakarta baik. Hal ini diketahui berdasarkan nilai skor empiric sebesar 62,73 sementara skor teoritik sebesar 45, diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument motivasi (x) yaitu ($62,73 > 45$) jika secara teori hasilnya adalah relative baik.
2. Diketahui secara umum bahwa kinerja karyawan pada hotel lynt Jakarta kurang baik. Hal ini diketahui berdasarkan nilai skor empirik sebesar 49,39 sementara skor teoritik sebesar 39, diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (y) yaitu ($49,39 > 39$) secara teori hasilnya relative baik.
3. Terdapat hubungan yang nyata antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta. Dapat dilihat dari hasil analisis berikut :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh $r = 0,436$ artinya bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada hotel lynt Jakarta mempunyai hubungan yang sedang.
 - b. Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh bahwa motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 19,1%, sedangkan sisanya 80,9% dijelaskan oleh faktor – faktor lain di luar motivasi.
 - c. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan t hitung $>$ t tabel yaitu ($3,955 > 1,674$) artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan nyata antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan Hotel Lynt Jakarta yaitu sebagai berikut :

1. Kepada Hotel Lynt Jakarta penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan atau mempertahankan motivasi kerja karyawannya. Agar hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar semakin baik. Indikator motivasi yaitu “kerelaan” yang didalamnya terdapat 2 item pernyataan “Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan pada karyawan” dan “Perusahaan memberikan jaminan asuransi pada karyawan”, memiliki pengaruh paling besar sehingga perusahaan dapat lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut.

2. Pada kinerja karyawan agar ditingkatkan lagi, dari indikator kinerja karyawan pihak hotel harus lebih memperhatikan mengenai pelaksanaan tugas. Melalui pernyataan “karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya” pihak hotel harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya dengan melakukan pengawasan.
3. Adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, oleh karena itu disarankan kepada pihak hotel lynt sebaiknya agar lebih memperhatikan dan menjaga motivasi kerja kepada karyawannya, terutama pada indikator motivasi untuk kemauan pada penyelesaian konflik yang ada di perusahaan dan kebebasan dalam menyampaikan kritik. Dan pada indikator kinerja dalam melaksanakan tugas, agar kedepannya karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja demi memajukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew F Sikula.2011. *Personal and Human Resaource Management*. Bandung: Eirlangga.
- Byars, Lloyd L. 2010. *Human Resources and Personnel Management*. Irwin. Printed in the United States of America.
- Eko Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. YogyAkarta. Pustaka Pelajar.
- Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University press.
- Hanggraeni Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irham Fahmi. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *International Management Culture Strategy and Behavior*. New York. Mc Graw Hill Book.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- M, Manullang. 2006. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta cv, Bandung.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor. Ghalia.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Rivai Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sadili, Samsudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Sedamaryanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Bandung. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika aditama, Bandung.
- Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Swanapoel Ben. 2008. *Human Resources Management*, Juta Co.Ltd, Cape Town.
- Suwatno, M.Si. 2001. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Suci Press.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Oeganisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Wibisono, Darmawan. 2014. *Manajemen Kinerja Korporasi dalam Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*. Erlangga, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Salemba Empat, Jakarta.

LAMPIRAN

No	Pertanyaan																Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	60
2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	3	4	54
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	66
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	65
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	65
7	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
8	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	44
9	3	4	2	1	3	3	4	3	2	3	4	3	4	5	3	2	49
10	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	63
11	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	54
12	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	49
13	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	5	68
14	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	58
15	3	4	5	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
16	4	4	4	3	5	3	2	2	1	4	4	3	4	3	2	1	49
17	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	70
18	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	67
19	5	5	4	2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	72
20	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	3	3	66
21	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	72
22	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	74
23	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	66
24	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	76
25	4	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	3	5	68
26	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	69
27	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	71
28	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	68
29	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	75
30	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	72
31	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	71
32	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	70
33	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	69
34	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	72
35	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	72
36	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	72
37	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	74
38	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	4	3	57
39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	68
40	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	2	3	67
41	4	5	3	3	5	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	61
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	63
43	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	57
44	3	2	5	4	2	5	5	3	3	4	2	5	4	5	4	3	59
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	61
46	1	2	3	1	3	3	3	1	5	1	3	4	1	3	1	5	40
47	1	5	4	1	5	4	4	1	1	1	5	1	1	4	1	1	40
48	4	4	5	1	4	5	5	4	4	1	4	1	1	5	4	4	56
49	3	3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3	1	4	3	3	44
50	1	4	4	2	4	4	5	1	1	2	4	2	2	5	1	1	43
51	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	1	5	71
52	4	5	3	4	5	3	5	4	5	2	5	4	4	5	4	4	66
53	5	4	4	1	4	4	4	5	4	1	4	1	1	4	5	5	56
54	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	68
55	2	1	3	5	3	3	4	2	1	5	3	5	5	4	2	2	50
56	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	68
total skor	215	228	234	188	239	227	235	206	214	215	227	210	219	235	205	216	3513

No	Pertanyaan													Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	50
2	4	4	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	36
3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	53
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	52
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
6	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	53
7	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	58
8	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	39
9	3	4	3	2	5	3	2	3	2	2	3	2	2	36
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	55
11	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	46
12	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	41
13	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	46
14	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	46
15	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	50
16	3	4	2	1	3	4	5	3	3	4	2	5	5	44
17	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	57
18	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	60
19	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	58
20	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	58
21	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	5	55
22	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	60
23	4	4	2	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	51
24	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	57
25	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	5	57
26	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	55
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
28	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	58
29	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	56
30	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	2	4	56
31	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	58
32	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	60
33	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	58
34	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	57
35	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	58
36	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	54
37	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	2	3	4	53
38	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	3	53
39	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	57
40	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	58
41	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	54
42	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	53
43	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	54
44	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	57
45	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	56
46	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	55
47	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	57
48	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	55
49	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
50	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	60
51	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	55
52	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	56
53	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	55
54	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	53
55	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	56
56	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	59
skor total	233	234	232	234	235	229	231	233	230	224	234	226	226	3001

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL LYNT JAKARTA

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon diberi tanda checklist (*J*) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
Pendapat Anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :
Sangat Setuju (SS) = 5
Setuju (ST) = 4
Kurang Setuju (KS) = 3
Tidak Setuju (TS) = 2
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan Anda.
4. Setelah menjawab kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima Kasih atas partisipasi Anda.

Identitas Responden

Nama :.....

Usia :.....

Jenis Kelamin :.....

Lama Bekerja :.....

Pendidikan Terakhir :.....

**DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL X
MOTIVASI**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	ST	KS	TS	STS
Daya Pendorong						
1.	Perusahaan memberikan gaji sesuai standar untuk karyawan.					
2.	Perusahaan memberikan penghargaan upah insentif untuk karyawan.					
Kemauan						
1.	Saya diberikan kebebasan untuk menyelesaikan konflik yang ada di perusahaan.					
2.	Saya diberikan kebebasan untuk menyampaikan kritik.					
Kerelaan						
1.	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan.					
2.	Perusahaan memberikan jaminan asuransi kepada karyawan.					
Membentuk Keahlian						
1.	Perusahaan melakukan pelatihan untuk karyawan.					
2.	Perusahaan melakukan pendidikan untuk karyawan.					
Membentuk Keterampilan						
1.	Perusahaan melakukan rotasi kerja kepada karyawan.					
2.	Perusahaan memberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam bekerja kepada karyawan.					
Tanggung Jawab						
1.	Saya melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
2.	Saya memeriksa kembali pekerjaan yang sudah dilakukan.					
Kewajiban						
1.	Saya mengerjakan tugas yang diberikan hingga selesai.					
2.	Saya mengerjakan tugas yang diberikan sesuai tujuan yang ditetapkan.					
Tujuan						
1.	Saya dapat melaksanakan tugas dengan baik.					
2.	Saya mampu melampaui target yang diharapkan perusahaan.					

DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL Y
KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	ST	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
2.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian					
3.	Karyawan mengikuti arahan yang ditentukan					
4.	Karyawan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
Kuantitas						
1.	Hasil pekerjaan karyawan sesuai target					
2.	Karyawan mampu mengerjakan tugas tambahan					
3.	Karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan					
4.	Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai					
Pelaksanaan Tugas						
1.	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan					
2.	Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya					
Tanggung jawab						
1.	Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab					
2.	Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya					
3.	Mengerjakan pekerjaan sesuai SOP					



SURAT KETERANGAN

No : 042/surket-2017/hr

Atas nama Management Hotel Lynt Jakarta :

Nama : Aryanto D. Wicaksono

Jabatan : Human Resources Development

Dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut dibawah ini :

Nama : Revi April Yani

NPM : 021112338

Program Studi : Manajemen

Adalah Mahasiswa yang melakukan riset di Hotel Lynt Jakarta mulai dari bulan Maret s/d Desember 2017 dengan Judul "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Hotel Lynt Jakarta".

Demikian surat keterangan ini kami keluarkan sesuai dengan keperluannya.

Jakarta, 16 Desember 2017

Atas Nama,
HOTEL LYNT JAKARTA

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Aryanto D. Wicaksono', is written over the Lynt Hotel logo.

The Lynt Hotel logo, consisting of a stylized 'L' icon and the text 'LYNT HOTEL'.

ARYANTO D. WICAKSONO
Human Resources Development