

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BUNDA HOTEL PADANG

Shelly Tri Utami<sup>1</sup> Yuliana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi D4 Manajemen Perhotelan, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan,  
Universitas Negeri Padang

Email: [shellytriumami55@gmail.com](mailto:shellytriumami55@gmail.com)

Submitted: 20xx-mm-dd

Published: 20xx-mm-dd

DOI: <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02/614>

Accepted: 20xx-mm-dd

URL: <http://jpk.pj.unp.ac.id/index.php/jpk/article/view/614>

**Abstract**

The purpose this study was to determine the effect of work motivation on employee performance at Bunda Hotel Padang. Type of research quantitative with causal associative approach. The number of samples this study were 31 people who were taken using saturated sampling techniques. This research data uses primary data for work motivation variables with data collection techniques through questionnaires with Likert scales that have been tested for validity and reliability. Employee performance variables use secondary data obtained from HRD Bunda Hotel Padang. Data analysis techniques using simple linear regression test with help of SPSS version 16.00 computer program. Results showed that work motivation was in the sufficient category with percentage of 55%. While employee performance is good category with a percentage of 61% and there is positive and significant effect of work motivation on the performance of employees in Bunda Hotel Padang by 16.2% while 83.8% influenced by other factors.

**Keywords:** *Work Motivation, Employee Performance, Hotel*

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bunda Hotel Padang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian ini menggunakan data primer untuk variabel motivasi kerja dengan teknik pengumpulan data melalui angket dengan skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Variabel kinerja karyawan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari HRD Bunda Hotel Padang. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dengan bantuan program komputer SPSS versi 16.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori cukup dengan persentase 55%. Sedangkan kinerja karyawan berada pada kategori baik dengan persentase 61% serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bunda Hotel Padang sebesar 16,2% sedangkan 83,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci:** *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Hotel*

**Pendahuluan**



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk dapat menjadikan sebuah perusahaan merugi. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting diperhatikan dalam sebuah perusahaan.

Semakin banyak perusahaan yang berkembang, maka semakin banyak pula memerlukan sumber daya manusia salah satunya adalah hotel. Menurut Chair dan Pramudia (2017: 2), "Hotel adalah sebuah usaha bisnis akomodasi yang menyediakan fasilitas penginapan bagi publik atau umum dan dilengkapi satu atau lebih layanan makanan dan minuman, jasa *attendant room*, layanan berseragam, pencucian *linen*, dan penggunaan *furniture* dan perlengkapan serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan didalam keputusan pemerintah".

Dalam sebuah industri hotel membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Menurut Wibowo (dalam Widya dan Yuliana 2018: 136), "*Performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya". Menurut Manajemen Bunda Hotel Padang (2019) memiliki indikator kinerja karyawan tersendiri yaitu: 1) Kualitas kerja meliputi ketepatan dalam bekerja, ketelitian, keterampilan, kebersihan 2) Kuantitas kerja meliputi output yang dihasilkan, kecepatan dalam bekerja 3) Sikap meliputi kerjasama, tingkah laku, kehadiran, tanggung jawab, disiplin, percaya diri, kejujuran, kreatif, komitmen, santun, kepedulian, keramahan, religius, dan sopan.

Menurut Keith Devis (dalam Anwar Prabu Mangkunegara 2017: 67), "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: faktor kemampuan dan faktor motivasi". Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017: 111), "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Adapun indikator motivasi kerja menurut Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow yang dikutip dalam Sutrisno (2017: 122), Indikator motivasi kerja terdiri dari: 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological*), 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety*), 3) Kebutuhan sosial (*Social*), 4) Kebutuhan pengakuan (*Esteem*), dan 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization*". Motivasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan manajemen hotel agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, termasuk di Bunda Hotel Padang.

Bunda Hotel Padang merupakan hotel (\*\*\*) yang terletak di jalan Bundo Kandung No 19 Kota Padang Sumatera Barat. Hotel ini didirikan oleh H.Asril, SH yang didirikan pada tahun 2008 dengan *motto the best choice of moslem hotel in west sumatera*. Hotel ini memiliki 8 departement yaitu *Front office, Housekeeping Food and beverage, Sales & marketing, Human resource departmen, Accounting, Security, Engineering*. Berdasarkan pengamatan penulis saat melaksanakan Praktek Lapangan Industri 2 pada bulan Agustus sampai Desember 2018, terdapat beberapa permasalahan mengenai motivasi dan kinerja karyawan seperti di bagian *service* masih terdapat permasalahan mengenai ketepatan dalam pelayanan dimana tamu complain mengenai pelayanan karyawan yang tidak cepat tanggap seperti pada saat tamu akan breakfast kemudian makanan yang di *buffet* habis, tamu harus menunggu lama untuk mendapatkan makanan. Kemudian masalah lain yang ditemukan adalah pada kualitas

kerja karyawan seperti adanya komplain tamu mengenai ruangan yang kotor dan beraroma tidak sedap yang menyebabkan tamu merasa tidak nyaman.

Selain itu masih terdapat masalah mengenai sikap karyawan yang tidak ramah kepada tamu, karyawan hanya membantu jika diperlukan saja. Selanjutnya penulis mengamati masih kurangnya motivasi kerja pada karyawan. Seperti belum terpenuhinya kebutuhan rasa aman contohnya kurangnya peralatan keselamatan kerja, seperti *room boy* tidak menggunakan *hand glove* saat membersihkan kamar mandi padahal ini berguna untuk melindungi tangan dari bahan *chemical* yang berbahaya bagi kulit.

Apabila motivasi kerja yang diberikan oleh manajemen hotel kurang diberikan kepada karyawan, maka akan terjadi penurunan kinerja pada karyawan yang bisa berakibat buruk pada citra hotel dan akibatnya hotel akan sepi pengunjung. Berdasarkan hal tersebut tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bunda Hotel Padang.

## Metode

Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bunda Hotel Padang kecuali HRD yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*.

Data penelitian ini menggunakan data primer untuk variabel motivasi kerja dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan komunikasi secara tidak langsung melalui kuesioner (angket) dengan skala *likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Variabel kinerja karyawan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari HRD Bunda Hotel Padang. Teknik analisis data menggunakan bantuan Program Komputer SPSS versi 16.00.

Data motivasi kerja dan kinerja karyawan di uji dengan uji regresi linear sederhana dengan rumus  $Y = a + bx$ . Untuk menilai masing-masing indikator menggunakan pendapat Arikunto (2010) yaitu:

- Kategori sangat baik :  $\geq (M_i + 1,5 S_{di})$
- Kategori baik:  $(M_i + 0,5 S_{di}) - < (M_i + 1,5 S_{di})$
- Kategori cukup:  $(M_i - 0,5 S_{di}) - < (M_i + 0,5 S_{di})$
- Kategori buruk:  $(M_i - 1,5 S_{di}) - < (M_i - 0,5 S_{di})$
- Kategori sangat buruk :  $< (M_i - 1,5 S_{di})$

Untuk menentukan skor rata-rata ideal digunakan patokan kurva normal sebagai berikut :

- $M_i = \frac{1}{2} (\text{skor ideal maksimum} + \text{skor ideal minimum})$
- $S_{di} = \frac{1}{6} (\text{skor ideal maksimum} - \text{skor ideal minimum})$

Dimana :

$M_i$  = Skor rata-rata ideal

$S_{di}$  = Simpanan baku

Teknik Analisis Data

Uji persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 16.00 dengan ketentuan sebagai berikut: 1). Nilai Sig./signifikasi atau probabilitas  $< 0,05$  distribusi adalah tidak normal (asimetris). 2) Nilai Sig./signifikasi atau probabilitas  $\geq 0,05$ , distribusi adalah normal (simetris).



### Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat apakah sampel yang berasal dari populasi memiliki karakteristik yang sama atau tidak. Pengujian ini digunakan uji *Test of Homogeneity of Variances*, kriteria pengujiannya adalah: 1) Jika nilai signifikan (Sig) atau nilai probabilitas ( $p \geq 0,05$ ) maka dapat dikatakan data tersebut berasal dari populasi yang mempunyai varian yang sama atau data bersifat homogen. 2) Jika nilai signifikan (Sig) atau nilai probabilitas ( $p < 0,05$ ) maka dapat dikatakan data tersebut berasal dari populasi yang mempunyai varian yang tidak sama atau data bersifat tidak homogen.

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dan Y bersifat linear atau tidak. Pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16.00. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai *Deviation from Linearity*  $> 0,05$

## Hasil Dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Data penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian instrumen penelitian berupa pernyataan kepada karyawan di Bunda Hotel Padang.

Variabel motivasi kerja (X) didapat dari instrumen penelitian yang terdiri dari 23 pernyataan, dan untuk kinerja karyawan (Y) didapat instrumen penelitian yang terdiri dari 20 sub indikator penilaian dari HRD. Supaya lebih jelas hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Table 1** Data Hasil Analisis Deskriptif Variabel X dan Y

Statistics		Motivasi	Kinerja
N	Valid	31	31
	Missing	0	0
Mean		69.97	73.42
Median		70.00	75.00
Mode		57 <sup>a</sup>	60
Std. Deviation		8.875	10.831
Variance		78.766	117.318
Range		36	38
Minimum		53	54
Maximum		89	92
Sum		2169	2276

Dari data penelitian diatas diketahui bahwa untuk variabel motivasi kerja menyebar dari skor terendah 53 dan skor tertinggi 89. Berdasarkan distribusi skor tersebut didapat skor rata-rata (*mean*) sebesar 69,97, skor tengah (*median*) sebesar 70,00, skor yang sering muncul (*mode*) 57, simpangan baku (standar deviasi) 8,875, *range* 36, dan *variance* 78,766. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan menyebar

dari skor terendah 54 dan skor tertinggi 92. Berdasarkan distribusi skor tersebut di dapat rata-rata (*mean*) sebesar 73,42, skor tengah (*median*) 75,00, skor yang sering muncul (*mode*) 60, simpangan baku (standar deviasi) 10.831, *range* 38, dan *variance* 117,318.

#### **Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja**

Data motivasi kerja di Bunda Hotel Padang (X) dikumpulkan melalui pernyataan yang terdiri dari 23 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel klasifikasi data sebagai berikut:

**Table 2** Tabel 2. Deskripsi Data Total Motivasi Kerja di Bunda Hotel Padang

N	Valid	31
	Missing	0
Mean		69.97
Median		70.00
Mode		57 <sup>a</sup>
Std. Deviation		8.875
Variance		78.766
Range		36
Minimum		53
Maximum		89
Sum		2169

Berdasarkan data diatas terlihat data mengenai total variabel motivasi kerja yang terdiri dari 23 butir pernyataan yang diberikan kepada 31 orang responden di peroleh nilai *Mean* 69,97, *Median* 70,00, *Mode* 57, *Std Deviation* 8,875, *Minimum* 53, *Maximum* 89, dan total nilai (*sum*) sebesar 2169. Setelah diperoleh perhitungan statistik indikator di atas, berikut disajikan klasifikasi skor pencapaian responden untuk menggambarkan kategori penilaian hasil penelitian seperti terlihat pada tabel berikut:

**Table 3** Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Skor	F	Persentase
Sangat baik	$\geq 91,95$	0	0
Baik	76,65 - <91,95	8	26
Cukup	61,35 - <76,65	17	55
Buruk	46 - <61,35	6	19
Sangat buruk	< 46,65	0	0
Total	31	100	Total

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 31 orang untuk variabel motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut: tidak ada yang termasuk kategori sangat baik, (26%) menunjukkan kategori baik, (55%) menunjukkan kategori cukup, (19%) menunjukkan kategori buruk, dan tidak ada yang termasuk kategori sangat buruk.

Selanjutnya akan diklasifikasikan deskripsi data perindikator seperti berikut ini:

#### **Kebutuhan Fisiologis**

**Table 4** Deskripsi Data Indikator Kebutuhan Fisiologi



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

Statistics		
Fisiologis		
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		17.74
Median		17.00
Mode		17
Std. Deviation		1.788
Variance		3.198
Range		6
Minimum		15
Maximum		21
Sum		550

Berdasarkan data di atas terlihat data mengenai variabel motivasi kerja berdasarkan indikator kebutuhan fisiologis yang terdiri dari 5 butir pernyataan yang diberikan kepada 31 orang responden di peroleh nilai *Mean* 17,74, *Median* 17,00, *Mode* 17, *Std Deviation* 1,788, *Minimum* 15, *Maximum* 21, dan total nilai sebesar (*sum*) 550. Selanjutnya disajikan klasifikasi skor pencapaian responden untuk menggambarkan kategori penilaian hasil penelitian seperti terlihat pada tabel berikut:

**Table 5** Tabel 5. Distribusi Frekuensi Indikator Kebutuhan Fisiologis

Kategori	Skor	f	Persentas e
Sangat baik	$\geq 19,95$	6	19
Baik	16,65 - <19,95	17	55
Cukup	13,35 - <16,65	8	26
Buruk	10,05 - <13,35	0	0
Sangat buruk	< 10,05	0	0
Total	31	100	Total

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 31 responden untuk indikator kebutuhan fisiologis dapat dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak (19%) menunjukkan kategori sangat baik, (55%) menunjukkan kategori baik, (26%) menunjukkan kategori cukup, tidak ada yang termasuk kategori buruk, dan tidak ada juga yang termasuk kategori sangat buruk.

**Kebutuhan Rasa Aman****Table 6** Deskripsi Data Indikator Kebutuhan Rasa Aman

Statistics		
RA		
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		14.00
Median		14.00
Mode		15
Std. Deviation		2.449
Variance		6.000
Range		9
Minimum		10
Maximum		19
Sum		434

Berdasarkan data diatas terlihat data mengenai variabel motivasi kerja berdasarkan indikator kebutuhan rasa aman yang terdiri dari 5 butir pernyataan yang diberikan kepada 31 orang responden di peroleh nilai *Mean* 14,00, *Median* 14,00, *Mode* 15, *Std Deviation* 2,449, *Minimum* 10, *Maximum* 19, dan total nilai (*sum*) sebesar 434. Selanjutnya disajikan klasifikasi skor pencapaian responden untuk menggambarkan kategori penilaian hasil penelitian seperti terlihat pada tabel berikut:

**Table 7** Distribusi Frekuensi Indikator Kebutuhan Rasa Aman

Kategori	Skor	F	Perse ntase
Sangat baik	$\geq 19,95$	0	0
Baik	$16,65 - <19,95$	5	16
Cukup	$13,35 - <16,65$	14	45
Buruk	$10,05 - <13,35$	10	32
Sangat buruk	$< 10,05$	2	7
Total	31	10	Total

0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 31 orang untuk indikator kebutuhan rasa aman dapat dikelompokkan sebagai berikut: tidak ada yang termasuk kategori sangat baik, (16%) menunjukkan kategori baik, (45%) menunjukkan kategori cukup, (32%) menunjukkan kategori buruk, (7%) menunjukkan kategori sangat buruk.

**Kebutuhan Hubungan Sosial****Table 8** Deskripsi Data Indikator Kebutuhan Hubungan Sosial

Statistics
HS



N	Valid	31
	Missing	0
Mean		17.45
Median		18.00
Mode		19
Std. Deviation		2.896
Variance		8.389
Range		11
Minimum		11
Maximum		22
Sum		541

Berdasarkan data di atas terlihat data mengenai variabel motivasi kerja berdasarkan indikator kebutuhan hubungan sosial yang terdiri dari 5 butir pernyataan yang diberikan kepada 31 orang responden di peroleh nilai *Mean* 17,45, *Median* 18,00, *Mode* 19, *Std Deviation* 2,896, *Minimum* 11, *Maximum* 22, dan total nilai (*sum*) sebesar 541. Selanjutnya disajikan klasifikasi skor pencapaian responden untuk menggambarkan kategori penilaian hasil penelitian seperti terlihat pada tabel berikut:

**Table 9** Distribusi Frekuensi Indikator Kebutuhan Hubungan Sosial

Kategori	Skor	f	Persentase
Sangat baik	$\geq 19,95$	8	26
Baik	16,65 - <19,95	12	39
Cukup	13,35 - <16,65	8	26
Buruk	10,05 - <13,35	3	9
Sangat buruk	< 10,05	0	0
Total	31	100	Total

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 31 orang untuk indikator kebutuhan hubungan sosial dapat dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak (26%) menunjukkan kategori sangat baik, (39%) menunjukkan kategori baik, (26%) menunjukkan kategori cukup, (9%) menunjukkan kategori buruk, dan tidak ada yang termasuk kategori sangat buruk.

### ***Kebutuhan Pengakuan***

**Table 10** .Deskripsi Data Indikator Kebutuhan Pengakuan

Statistics		
KP		
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		11.23
Median		11.00
Mode		10 <sup>a</sup>
Std. Deviation		2.061
Variance		4.247

Range	7
Minimum	8
Maximum	15
Sum	348

Berdasarkan data di atas terlihat data mengenai variabel motivasi kerja berdasarkan indikator kebutuhan pengakuan yang terdiri dari 4 butir pernyataan yang diberikan kepada 32 orang responden di peroleh nilai *Mean* 11,23, *Median* 11,00, *Mode* 10, *Std Deviation* 2061, *Minimum* 8, *Maximum* 15 dan total nilai (*sum*) sebesar 348. Selanjutnya disajikan klasifikasi skor pencapaian responden untuk menggambarkan kategori penilaian hasil penelitian seperti terlihat pada tabel berikut:

**Table 11** Distribusi Frekuensi Indikator Kebutuhan Pengakuan

Kategori	Skor	f	Persentase
Sangat baik	$\geq 15,9$	0	0
Baik	13,3 - <15,9	4	13
Cukup	10,7 - <13,3	13	42
Buruk	8,1 - <10,7	12	39
Sangat buruk	< 8,1	2	6
Total	31	100	Total

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 31 orang untuk variabel motivasi kerja dengan indikator kebutuhan pengakuan dapat dikelompokkan sebagai berikut: tidak ada yang termasuk kategori sangat baik, (13%) menunjukkan kategori baik, (42%) menunjukkan kategori cukup, (39%) menunjukkan kategori buruk, (6%) menunjukkan kategori sangat buruk.

#### Kebutuhan Aktualisasi Diri

**Table 12** Deskripsi Data Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

KAD		
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		9.55
Median		10.00
Mode		10
Std. Deviation		2.514
Variance		6.323
Range		11
Minimum		5
Maximum		16
Sum		296

Berdasarkan data di atas terlihat data mengenai variabel motivasi kerja berdasarkan indikator kebutuhan aktualisasi diri yang terdiri dari 4 butir pernyataan



yang diberikan kepada 31 orang responden di peroleh nilai *Mean* 9,55, *Median* 10,55, *Mode* 10, *Std Deviation* 2.514, *Minimum* 5, *Maximum* 16, dan total nilai (*sum*) sebesar 296. Selanjutnya disajikan klasifikasi skor pencapaian responden untuk menggambarkan kategori penilaian hasil penelitian seperti terlihat pada tabel berikut:

**Table 13** Distribusi Frekuensi Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kategori	Skor	f	Persentas e
Sangat baik	$\geq 15,9$	1	3
Baik	13,3 - <15,9	2	7
Cukup	10,7 - < 13,3	5	16
Buruk	8,1 - <10,7	14	45
Sangat buruk	< 8,1	9	29
Total	31	100	Total

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 31 orang untuk indikator kebutuhan aktualisasi diri dapat dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak (3%) menunjukkan kategori sangat baik, (7%) menunjukkan kategori baik, (16%) menunjukkan kategori cukup, (45%) menunjukkan kategori buruk, (29%) menunjukkan kategori sangat buruk.

#### **Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan**

Data kinerja karyawan di Bunda Hotel Padang (Y) diperoleh dari data penilaian *Human Resource Department* yang terdiri dari 20 sub indikator penilaian. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada table klasifikasi data sebagai berikut:

**Table 14** Tabel 14. Data Hasil Kinerja Karyawan di Bunda Hotel Padang

Kategori	Skor	f	Persentase
Sangat baik	$\geq 90$	2	7
Baik	71 - < 90	19	61
Cukup	53 - < 70	9	29
Buruk	43 - < 52	1	3
Sangat buruk	< 34	0	0
Total	31	100	Total

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 31 orang untuk variabel kinerja karyawan dapat dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak (7%) menunjukkan kategori sangat baik, (61%) menunjukkan kategori baik, (29%) menunjukkan kategori cukup, (3%) menunjukkan kategori buruk, dan tidak ada yang termasuk kategori sangat buruk.

#### **Analisis Data**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas penyebaran data motivasi kerja dan kinerja karyawan dilakukan menggunakan uji kolmogrov-smirnov. Taraf signifikansi yang digunakan

sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi data adalah  $\geq 0,05$ .

**Table 15** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Motivasi	Kinerja
N		31	31
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	69.97	73.42
	Std. Deviation	8.875	10.831
Most Extreme Differences	Absolute	.102	.130
	Positive	.089	.130
	Negative	-.102	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.566	.726
Asymp. Sig. (2-tailed)		.905	.668

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp Sig.* Untuk variabel motivasi kerja (X) adalah 0,905 dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,668 dengan sig > dari 0,05 maka dapat dikatakan kedua variabel tersebut terdistribusi normal.

### Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel homogen yaitu mempunyai varian yang sama atau tidak antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

**Table 16** Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances			
KINERJA			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.425	7	13	.276

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas pada tabel diatas, diperoleh nilai Sig adalah 0,276 dengan taraf signifikansi > 0,05. Ini artinya nilai signifikansi data lebih besar dari taraf signifikansi. Sehingga dapt diambil kesimpulan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau data bersifat *homogeny*

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dan Y bersifat linear atau tidak. Pengujian linearitas dilakukan dengan mengguankan SPSS versi 16.00. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai *Deviation from Linearity* > 0,05



**Table 17** Hasil Uji Linearitas menggunakan Tabel ANOVA

			Sum of Squares	f	Mean Square	f	Sig.
kinerja motivasi	Between Groups	combined	2255.382	7	132.670	1.364	.288
		Linearity	571.831		571.831	5.880	.031
		deviation from linearity	1683.550	6	105.222	1.082	.449
Within Groups			1264.167	3	97.244		
Total			3519.548	30			

Berdasarkan hasil analisis uji linearitas diatas di peroleh nilai *Deviation From Linearity* adalah 0,449 dengan taraf signifikansi  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh linear pada kedua variabel tersebut.

#### ***Pengujian Hipotesis***

##### ***Uji Regresi Linear Sederhana***

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya.

**Table 18** Tabel 18. Hasil Uji R Square Variabel X terhadap Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 <sup>a</sup>	.162	.134	10.082

Dari tabel di atas diperoleh nilai R square sebesar 0,162 hal ini berarti variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh sebesar 16,2% terhadap kinerja karyawan di Bunda Hotel Padang dan 83,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Table 19** Regresi Linear Sederhana

ANOVA <sup>b</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	571.831	1	571.831	5.626	.025 <sup>a</sup>
	Residual	2947.717	29	101.645		
	Total	3519.548	30			

Berdasarkan tabel 29 di atas diperoleh nilai F 5.626 dengan sig 0.025  $< 0.05$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasanya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Bunda Hotel Padang.

**Table 20** Hasil Uji Koefisiensi Regresi Variabel X dan Y.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	39.000	14.624		2.667	.012
	Motivasi	.492	.207	.403	2.372	.025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh  $t = 2,372$  dengan taraf signifikansi  $0,025 < 0,05$ , artinya variabel X menjelaskan Y secara signifikan, untuk mengetahui besar koefisien regresi antara variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan(Y). Maka dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 39,000 + 0,492X$$

Berdasarkan persamaan diatas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,492 dengan nilai sig.  $0,025 < 0,05$ . Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan motivasi akan meningkatkan 0,492 satuan kinerja karyawan.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan dari 31 responden untuk variabel motivasi kerja maka hasil persentase tertinggi berada pada kategori cukup dengan persentase 55%. Sutrisno (2017:9) menyatakan “Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Sejalan dengan itu menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017:111), “Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Pada variabel kinerja berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa persentase tertinggi berada pada kategori baik, dengan persentase 61%. Kinerja karyawan penting untuk diperhatikan agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Prawirosentono (dalam Wardinata dan Yuliana 2018: 246), “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Sesuai dengan pendapat Wibowo (2012:7), “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Hasil penelitian uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh ( $r_{xy}$ ) antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Bunda Hotel Padang yang menggunakan analisis SPSS 16,00 diperoleh nilai uji regresi linear sederhana antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,025 dengan interpretasi bahwa kedua variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Bunda Hotel Padang karena nilai signifikansi  $0,025 < 0,05$  sehingga berpengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bunda



Hotel Padang. Oleh karena itu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bunda Hotel Padang.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2012:2), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bunda Hotel Padang

### Simpulan

Motivasi kerja di Bunda Hotel Padang secara keseluruhan berada pada kategori cukup dengan persentase 55%. Selanjutnya, Kinerja karyawan di Bunda Hotel Padang secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan persentase 61%. Kedua variable tersebut terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan nilai signifikansi 0,025 < 0,05 serta diperoleh nilai R Square sebesar 0,162 hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 16,2% terhadap kinerja karyawan di Bunda Hotel Padang dan 83,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Saran

Bagi pihak hotel, agar memberikan motivasi yang tepat bagi karyawannya agar kinerja karyawan di Bunda Hotel Padang mengalami peningkatan

Bagi Jurusan Pariwisata dan Perhotelan, diharapkan penelitian ini menjadi bahan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta menjadi informasi yang memadai khususnya bagi pihak terkait dan juga bisa dijadikan tambahan materi bahan pembelajaran.

Bagi Peneliti lain, disarankan untuk mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja, karena masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan berbagai faktor lainnya.

### Daftar Pustaka

- Bunda Hotel Padang. 2019. Indikator Kinerja Karyawan. HRD Bunda Hotel Padang.
- Chair, Ira Meirina dan Heru Pramudia.2017.Hotel Room Devision Manajemen. Depok: Kencana.
- Juniantara, I. W & Riana, I. G. 2015. “Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar”. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. [Http:// ojs.unud.ac.id](http://ojs.unud.ac.id) (diakses pada 03 juli 2019).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santika, V. W & Yuliana (2018). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Daima Hotel Padang”. Jurnal Pendidikan Dan Keluarga, 10 (1), 129-137. [Http://jpk.ppj.unp.ac.id](http://jpk.ppj.unp.ac.id) (diakses pada 03 juli 2019)
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Kencana.

Wardinata, T & Yuliana (2019). “Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Rocky Plaza Hotel Padang”. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 10(2), 242-247. [Http://jpk.ppj.unp.ac.id](http://jpk.ppj.unp.ac.id) (diakses pada 03 juli 2019)

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.