
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PRAMUGRAHA DI HARRIS HOTEL & CONVENTIONS KELAPA GADING

Oleh

Imam Ardiansyah¹⁾, Endah Fitriyani²⁾ & Fahry Ahmad³⁾¹Program Studi Hospitality & Pariwisata, Universitas Bunda Mulia²Program Studi Pendidikan Pariwisata, Universitas Pendidikan Indonesia³Program Studi Manajemen Industri Katering, Universitas Pendidikan IndonesiaEmail: iardiansyah@bundamulia.ac.id, endahfitriyani@upi.edu & fahryahm@upi.edu**Abstract**

This research aims to find out if work motivation (x) affects the performance of employees (y) sales people at Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. This research includes quantitative research using validity tests, reliability, classic assumption tests, simple linear regression and determination coefficient tests. The sample in this study amounted to 30 respondents with saturated sample techniques, which is the technique of sampling when all members of the population are relatively small, fewer than 30 people or studies who want to generalize with very small mistakes. Another term of saturated sample is census, where all members of the population are sampled. The data collection techniques used are observation methods and questionnaires. The results of the study that Work Motivation had a significant effect supported by the dimensions of Physical Needs and Self-Actualization Needs that had a significant influence on the Performance of The Maid with a simple linear regression equation value of $Y = 3,196 + 0.226 X$. The advice given to the company is to conduct a briefing to the sales people of Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading in developing work motivation and maintaining and improving the performance of the work that has been given.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance & Training**PENDAHULUAN**

Di Indonesia banyak sekali terdapat akomodasi dengan berbagai jenis dan letaknya pun disesuaikan dengan potensi pariwisata yang ada dikawasan tersebut. Wisatawan dapat memilih akomodasi sesuai dengan keinginannya. Hotel merupakan salah satu bisnis yang bergerak pada sektor jasa khususnya akomodasi, dimana segmen pasar yang dituju adalah para tamu yang datang dengan tujuan untuk beristirahat, urusan bisnis, pariwisata, *refreshing* dan lain-lain. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada.

Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi. Perusahaan dalam memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan harus memiliki kinerja karyawan yang baik dengan semangat kerja yang tinggi agar membantu perusahaan memperoleh keuntungan,

apabila kinerja karyawan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, menurut (Sutrisno, 2017) Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu. Menurut (Gibson, 2013) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Salah satu industri yang sedang berkembang pesat dalam industri perhotelan, karena pada dasarnya hotel sudah menjadi kebutuhan bagi setiap kalangan baik swasta maupun pemerintah.

Industri perhotelan merupakan salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya. Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading yang beralamat di Jalan Bulevar Kelapa Gading Blok

M, Kelapa Gading, Jakarta, Indonesia, 14240. Hotel ini mulai beroperasi pada bulan Mei 2010 dengan lokasi strategis di pusat kota Jakarta Utara. Untuk mampu membawa perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis pasar, manajer harus turun tangan dalam merencanakan dan memiliki kemampuan kompetensi. Manajer mampu memberikan pengarahannya yang terstruktur dan efektif agar mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan. Perusahaan juga harus lebih produktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut adalah *Employee Performance Report* di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading pada Oktober, November dan Desember tahun 2018 dan 2019.

Tabel 1. Employee Performance Report 2018

| Subject | 2018 | | | | | | | | |
|------------------------------|---------|-------|------|----------|-------|------|----------|-------|------|
| | Oktober | | | November | | | Desember | | |
| | Bobot | Nilai | Skor | Bobot | Nilai | Skor | Bobot | Nilai | Skor |
| Job Knowledge | 5 | 28 | 5,6 | 5 | 25 | 5 | 5 | 23 | 4,6 |
| Quality Of Output | 5 | 15 | 3 | 5 | 24 | 4,8 | 5 | 17 | 3,4 |
| Initiative | 5 | 22 | 4,4 | 5 | 19 | 3,8 | 5 | 17 | 3,4 |
| Attitude | 5 | 21 | 4,2 | 5 | 23 | 4,6 | 5 | 20 | 4 |
| Appearance | 5 | 17 | 3,4 | 5 | 20 | 4 | 5 | 16 | 3,2 |
| Customer Contact and Manners | 5 | 13 | 2,6 | 5 | 17 | 3,4 | 5 | 14 | 2,8 |
| Relation With Other Staff | 5 | 14 | 2,8 | 5 | 14 | 2,8 | 5 | 18 | 3,6 |
| Attendance | 5 | 12 | 2,4 | 5 | 10 | 2 | 5 | 12 | 2,4 |
| Total | 40 | | 28,6 | 40 | | 30,4 | 40 | | 27,4 |

Sumber: HRD Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading

Tabel 2. Employee Performance Report 2019

| Subject | 2019 | | | | | | | | |
|------------------------------|---------|-------|------|----------|-------|------|----------|-------|------|
| | Oktober | | | November | | | Desember | | |
| | Bobot | Nilai | Skor | Bobot | Nilai | Skor | Bobot | Nilai | Skor |
| Job Knowledge | 5 | 23 | 4,6 | 5 | 20 | 4 | 5 | 23 | 4,6 |
| Quality Of Output | 5 | 8 | 1,6 | 5 | 13 | 2,6 | 5 | 13 | 2,6 |
| Initiative | 5 | 19 | 3,8 | 5 | 14 | 2,8 | 5 | 9 | 1,8 |
| Attitude | 5 | 15 | 3 | 5 | 16 | 3,2 | 5 | 13 | 2,6 |
| Appearance | 5 | 12 | 2,4 | 5 | 15 | 3 | 5 | 12 | 2,4 |
| Customer Contact and Manners | 5 | 10 | 2 | 5 | 10 | 2 | 5 | 14 | 2,8 |
| Relation With Other Staff | 5 | 10 | 2 | 5 | | 1,6 | 5 | 8 | 1,6 |
| Attendance | 5 | 8 | 1,6 | 5 | | 1,6 | 5 | | 1,8 |
| Total | 40 | | 21 | 40 | | 20,8 | 40 | | 20,2 |

Sumber HRD Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading

Berdasarkan tabel di atas *Employee Performance Report 2018 & 2019* di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading mengalami penurunan dari bulan oktober-desember 2018 sampai oktober-desember 2019 dari 28,6% menjadi 21% pada bulan oktober, 30,4% menjadi 20,8% pada bulan november dan 27,4% menjadi 20,2% pada bulan desember.

Berdasarkan tabel *Employee Performance Report 2018 & 2019* penilaian kinerja menurun pada bulan oktober dari 28,6%

menjadi 21% pada bulan november dari 30,4% menjadi 20,8% dan pada bulan desember dari 27,4% menjadi 20,2%. Hal ini berarti kinerja mengalami penurunan dikategori *satisfactory* hasil penelitian dapat dilihat pada tabel standar penilaian kinerja. Nilai subjek dilihat dari *Job Knowledge* bulan oktober menurun dari 5,6% menjadi 4,6% *Quality Of Output* bulan oktober menurun dari 3% menjadi 1,6% *Initiative* bulan oktober menurun dari 4,4% menjadi 3,8% *Attitude* bulan oktober menurun dari 4,2% menjadi 3% *Appearance* bulan oktober menurun dari 3,4% menjadi 2,4% *Customer Contact and Manners* bulan oktober menurun dari 2,6% menjadi 2% *Relation With Other Staff* bulan oktober menurun dari 3% menjadi 2% dan *Attendance* bulan oktober menurun dari 2,4% menjadi 1,6%. Berdasarkan hasil *employees performance report* di atas terjadinya penurunan yang diakibatkan kurangnya pelatihan pada karyawan sehingga dapat menimbulkan menurunnya tingkat motivasi kerja pada karyawan yang dapat berpengaruh pada hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh secara simultan motivasi kerja terhadap kinerja pramugraha di Harris Hotel Kelapa Gading ?

LANDASAN TEORI

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tujuan organisasi (Flippo, 2005). Sedangkan menurut (Kadarisman, 2012) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain sebagai berikut (Sutrisno, 2017)

1. Faktor Intern

Keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh

penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstren

Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Menurut (Maslow, 2013) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Kemanan & keselamatan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. Kemudian dari faktor-faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

- a. Kebutuhan Fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b. Kebutuhan Keamanan & Keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- c. Kebutuhan Sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan Penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri, ditunjukkan dengan : sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan

oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut (Bernardin & Russel, 2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan tingkat pencapaian dan hasil kerja yang telah dilakukan oleh individu yang dinilai dalam periode tertentu dan standar ukuran dari tempat individu tersebut bekerja yang dilakukan dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika yang berlaku. Dalam kinerja karyawan pun terdapat beberapa indikator. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator (Robbins, 2006) yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan..
2. Kuantitas. Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian. Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
6. Komitmen kerja. Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan

kuantitatif, metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Alasan penggunaan pendekatan kuantitatif adalah karena ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pramugraha di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. Penelitian kuantitatif juga dipilih karena bersifat efisien, dengan menentukan sampel dari populasi kemudian dapat memperoleh penjelasan yang tepat untuk mengetahui pengaruh suatu variabel dengan variabel lain.

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu. Dalam penelitian ini populasi yang akan diambil adalah seluruh karyawan pramugraha Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus.

Metode Analisis

Dalam mengolah data penelitian ini, penulis menggunakan alat bantu statistik yaitu perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengukur variabel yang ingin diukur (Ghozali, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni, 2015).

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018) Uji asumsi klasik adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai kehandalan suatu model. Uji asumsi klasik sebagai uji persyaratan suatu analisis linear berganda. Dalam pengujian ini uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variable bebas (independen: respon; Y) dengan satu atau lebih variable bebas (independen, prediktor, X). Apabila banyaknya variable bebas hanya ada satu, disebut sebagai regresi linear sederhana.

Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistik SPSS, untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan dan akan dilakukan analisis. Setelah dilakukan analisis barulah kemudian diambil sebuah kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian. Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variable bebas mempengaruhi variable terikat. Pada regresi sederhana terdapat satu variable terikat dan lebih dari satu variable bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji keaslian data yang diolah peneliti dalam melakukan penelitian, dimana hasil dari uji validitas dapat dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Karena sampel pada penelitian ini berjumlah 30 responden, maka r tabel yang digunakan adalah 0,361. Berikut merupakan hasil dari uji validitas untuk variabel X yang dibantu dengan menggunakan SPSS.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

| Pertanyaan | Nilai r-Tabel | Nilai r-Hitung | Ket |
|--|---------------|----------------|-------|
| Motivasi Kerja (X) | | | |
| Kebutuhan Fisik (X1) | | | |
| Kebutuhan Fisik 1 | 0,361 | 0,798 | Valid |
| Kebutuhan Fisik 2 | 0,361 | 0,798 | Valid |
| Kebutuhan Fisik 3 | 0,361 | 0,808 | Valid |
| Kebutuhan Fisik 4 | 0,361 | 0,800 | Valid |
| Kebutuhan Fisik 5 | 0,361 | 0,760 | Valid |
| Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (X2) | | | |
| Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan 1 | 0,361 | 0,787 | Valid |
| Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan 2 | 0,361 | 0,902 | Valid |
| Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan 3 | 0,361 | 0,518 | Valid |
| Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan 4 | 0,361 | 0,774 | Valid |
| Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan 5 | 0,361 | 0,697 | Valid |
| Kebutuhan Sosial (X3) | | | |
| Kebutuhan Sosial 1 | 0,361 | 0,853 | Valid |
| Kebutuhan Sosial 2 | 0,361 | 0,857 | Valid |
| Kebutuhan Sosial 3 | 0,361 | 0,925 | Valid |
| Kebutuhan Sosial 4 | 0,361 | 0,774 | Valid |
| Kebutuhan Penghargaan (X4) | | | |
| Kebutuhan Penghargaan 1 | 0,361 | 0,853 | Valid |
| Kebutuhan Penghargaan 2 | 0,361 | 0,927 | Valid |
| Kebutuhan Penghargaan 3 | 0,361 | 0,689 | Valid |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) | | | |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri 1 | 0,361 | 0,929 | Valid |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri 2 | 0,361 | 0,781 | Valid |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri 3 | 0,361 | 0,866 | Valid |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri 4 | 0,361 | 0,805 | Valid |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri 5 | 0,361 | 0,661 | Valid |
| Kinerja Kerja (Y) | | | |
| Kinerja Karyawan 1 | 0,361 | 0,921 | Valid |
| Kinerja Karyawan 2 | 0,361 | 0,754 | Valid |
| Kinerja Karyawan 3 | 0,361 | 0,921 | Valid |
| Kinerja Karyawan 4 | 0,361 | 0,590 | Valid |
| Kinerja Karyawan 5 | 0,361 | 0,503 | Valid |
| Kinerja Karyawan 6 | 0,361 | 0,538 | Valid |

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa setiap variable memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361). Maka, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator yang terdiri atas variabel motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) tersebut adalah *valid*. Dimana syarat dari uji validitas adalah r hitung $>$ r tabel maka instrumen dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan reliabel atau tidak, dimana hasil dari uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70 (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel X yang dibantu dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kebutuhan Fisik

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .894 | 5 |

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan hasil uji reliabilitas pernyataan variabel Kebutuhan Fisik yaitu di peroleh hasil 0,894 $>$ 0,70 sehingga dapat disimpulkan butir soal kuesioner Reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .933 | 5 |

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan hasil uji reliabilitas pernyataan variabel Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan yaitu di peroleh hasil 0,933 $>$ 0,70 sehingga dapat disimpulkan butir soal kuesioner Reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Kebutuhan Sosial

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .938 | 4 |

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan hasil uji reliabilitas pernyataan variabel Kebutuhan Sosial yaitu di peroleh hasil $0,938 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan butir soal kuesioner Reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Realibilitas Kebutuhan Penghargaan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .897 | 3 |

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan hasil uji reliabilitas pernyataan variabel Kebutuhan Penghargaan yaitu di peroleh hasil $0,897 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan butir soal kuesioner Reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas Kebutuhan Aktualisasi Diri

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .910 | 5 |

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan hasil uji reliabilitas pernyataan variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri yaitu di peroleh hasil $0,910 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan butir soal kuesioner Reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

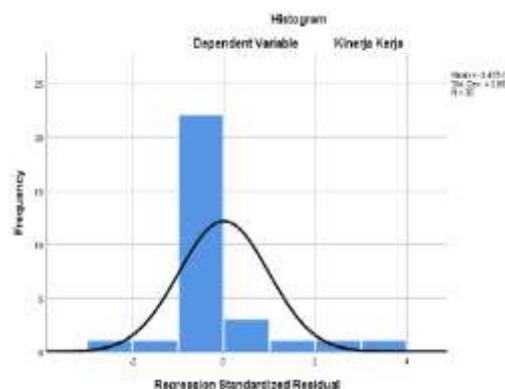
| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .904 | 6 |

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan hasil uji reliabilitas pernyataan variabel Kinerja Karyawan yaitu di peroleh hasil $0,904 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan butir soal kuesioner Reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penulis melakukan uji normalitas dengan menggunakan 2 cara, yaitu dengan menggunakan analisis grafik histogram dan juga uji statistik analisis Kolmogorov-Smirnov.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan grafik diatas, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal karena bentuk grafik histogram yang menyerupai lonceng (*bell shaped*).

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0 |
| | Std. Deviation | 1,52474016 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,337 |
| | Positive | 0,229 |
| | Negative | 0,337 |
| Test Statistic | | 0,337 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

c Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal karena memiliki nilai Sig. $0.200 > 0.05$.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

| Model | | Unstandardized Coefficient | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------------|----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,196 | 2,703 | | 1,183 | ,247 |
| | Total Motivasi Kerja | ,226 | 038 | ,748 | 5,955 | ,000 |

a. Dependent Variable: Total Kinerja Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, perhitungan SPSS dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 3.196 + 0.226X$.

Nilai constanta sebesar 3.196 yang artinya jika motivasi kerja (X) nilainya adalah 0 maka, kinerja karyawan (Y) memiliki hasil positif yaitu sebesar 3.196. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika terdapat motivasi kerja maka kinerja karyawan dapat dikatakan baik.

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) . nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.226 yang artinya bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi Kerja sebesar satu kesatuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0.226. dimana disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pramugraha.

Uji Hipotesis (Uji T Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (dependent) secara parsial.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji T)

| Model | t-Hitung | t-Tabel | Sig |
|------------------------------------|----------|---------|------|
| Kebutuhan Fisik | 2,350 | 1,71088 | ,207 |
| Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan | 1,000 | 1,71088 | ,327 |
| Kebutuhan Sosial | -1,415 | 1,71088 | ,170 |
| Kebutuhan Penghargaan | -1,179 | 1,71088 | ,250 |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri | 3,116 | 1,71088 | ,005 |

Sumber: Hasil olah data SPSS

Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel dengan tingkat signifikan 0,05, nilai t-tabel diperoleh dengan cara menghitung $df = n-k-1 = 30-5-1 = 24$ dengan taraf signifikansi 0.05 sehingga diperoleh nilai t-tabel = 1,71088.

a. Pengaruh Motivasi Kerja berwujud Kebutuhan Fisik (X1) terhadap Kinerja Kerja. Berdasarkan nilai t-hitung Kebutuhan

Fisik adalah 2,350 dan t-tabel 1,71088 dimana $2,350 > 1,71088$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,27 > 0,05$. Dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan H1 di terima.

- b. Pengaruh Motivasi Kerja berwujud Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (X2) terhadap Kinerja Kerja. Berdasarkan nilai t-hitung Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan adalah 1,000 dan t-tabel 1,71088 dimana $1,000 < 1,71088$. Dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan H2 di terima.
- c. Pengaruh Motivasi Kerja berwujud Kebutuhan Sosial (X3) terhadap Kinerja Kerja. Berdasarkan nilai t-hitung Kebutuhan Sosial adalah -1,415 dan t-tabel 1,71088 dimana $-1,415 < 1,71088$. Dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan H3 di terima.
- d. Pengaruh Motivasi Kerja berwujud Kebutuhan Penghargaan (X4) terhadap Kinerja Kerja. Berdasarkan nilai t-hitung X4 adalah -1,179 dan t-tabel 1,705 dimana $-1,179 < 1,705$. Dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan H4 di terima.
- e. Pengaruh Motivasi Kerja berwujud Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) terhadap Kinerja Kerja. Berdasarkan nilai t-hitung X5 adalah 3,116 dan t^{tabel} 1,71088 dimana $3,116 > 1,71088$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,05 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi yang sama besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan H5 di terima.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,885 ^a | ,783 | ,737 | 1,176 |
| a. Predictors: (Constant), Total Kebutuhan Aktualisasi Diri, Total Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan, Total Kebutuhan Fisik, Total Kebutuhan Penghargaan, Total Kebutuhan Sosial Sumber hasil olah data SPSS, | | | | |

Sumber: Hasil olah data SPSS

Dari tabel R^2 diatas dapat diketahui bahwa hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 0,783 yang dimana dalam persentase sebesar 78,3%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa 78,3% Kinerja Kerja dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, 21,7% dipengaruhi oleh variabel – variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dimensi Kebutuhan Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading dengan hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima.
2. Dimensi Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading dengan hasil t-hitung lebih kecil dari t-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_2 di terima.
3. Dimensi Kebutuhan Sosial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Harris Hotel &

Conventions Kelapa Gading dengan hasil t-hitung lebih kecil dari t-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_3 di terima.

4. Dimensi Kebutuhan Penghargaan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading dengan hasil t-hitung lebih kecil dari t-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_4 di terima.
5. Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading dengan hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_5 di terima.
6. Dimensi Motivasi Kerja (X) yang meliputi Kebutuhan Fisik, Keamanan dan Keselamatan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. Motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 78,3% terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Disarankan kepada Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading meningkatkan motivasi kerja para karyawan pramugraha untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam segi :

1. Kebutuhan Fisik, contohnya meningkatkan citarasa dan varian makanan & minuman di kantin karyawan.
2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan, contohnya adanya jaminan sosial tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) serta asuransi kecelakaan kerja dalam perusahaan kepada karyawan pramugraha.
3. Kebutuhan Sosial, contohnya mendengarkan masukan dan memberikan feedback satu sama lain.

4. Kebutuhan Penghargaan, contohnya memberikan reward atau pengakuan jika pekerjaan yang diberikan padanya telah selesai dilakukan.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, contohnya dibuatkan kotak saran untuk mengetahui apa saja saran yang dapat dikembangkan dalam management.
6. Mengingat variabel dalam penelitian ini sangat terbatas dalam motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka disarankan bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan beberapa variabel lainnya seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja dan lainnya.

TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 48No.1 Juli 2017.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bernardin, H., & Russel. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- [2] Flippo, E. (2005). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [3] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Gibson. (2013). Pengaruh Displin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September*, 1592-1602.
- [5] Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan. Sumber. Daya. Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [6] Maslow, A. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT. PBP Jakarta.
- [7] Robbins, P. (2006). *Organizational Behaviour*. Singapore : Prentice Hall.
- [8] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Sujarweni, W. (2015). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [10] Sutrisno. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN