

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HUMAN RESOURCE DEPARTMENT HOTEL VERANDA JAKARTA

Darmawan Damanik¹⁾, Ferderika Antonia Boimau²⁾

Politeknik Sahid Jakarta
darmawan.dmnk@gmail.com

ABSTRACT

Veranda Hotel is the result of cooperation of Regional Development Company Sarana Jaya with foreign party Breezbay Japan or BBH Hotel Group and private party PT Graha Pakubuwono Kusuma (Group of Intan Island). The hotel is the first hotel belonging to the provincial government of the special region of the capital. This study looks at relationships and motivation factors on employee performance at Human Resource Department Veranda Hotel. Human Resource Department is a part of the hotel that must know the quality of each employee, as well as provide motivation to work for every employee such as providing direction and encouragement in the form of compensation, good communication between colleagues, health and safety, award, and praise to Each employee who aims to make every employee work in accordance with the standards so that will improve employee performance, among others, employees have a sense of responsibility to the tasks assigned and work with the maximum so that operational support in Human Resource Department Veranda Hotel Jakarta. The theory used in this research is understanding of work motivation, understanding of employee performance, and understanding human resource management. The type of research used is descriptive qualitative. Data collection method used is literature study, observation, interview, questionnaire, documentation. Sample technique used is saturated sampling and purposive sampling. With a sample of 10 people. Data analysis method used by the writer is Pearson product moment correlation, coefficient of determination, regression, t test, hypothesis. By using correlation method Pearson product moment magnitude relationship of motivation to performance value of r equal to 0,99 while influence of motivation to performance coefficient value of determination equal to 98% and 2% come from outside variable which in carefully as long work, regression method yield 61,468, T test produces t arithmetic of 19,851, whereas when compared with t table with $df = n-2$ ($10-2$) = 8 and α 0.025 obtained t table of 2.306. This indicates that t arithmetic > t table, meaning H_0 is rejected and H_a accepted, so it is concluded that there is relationship between work motivation to employee performance in Human Resource Department Veranda Hotel Jakarta.

Keywords : Work Motivation, Employee Performance, Human Resource Department, Veranda Hotel

ABSTRAK

Hotel Veranda merupakan hasil kerja sama Perusahaan Daerah Pembangunan Sarana Jaya dengan pihak asing Breezbay Japan atau BBH Hotel Group dan pihak swasta PT Graha Pakubuwono Kusuma (Grup Pulau Intan). Hotel tersebut merupakan hotel pertama milik pemerintah provinsi daerah khusus ibu kota. Penelitian ini melihat tentang hubungan dan faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Human Resource Department Hotel Veranda. Human Resource Department merupakan bagian dari hotel yang harus mengetahui kualitas dari setiap karyawan, serta memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawan seperti memberikan arahan dan dorongan berupa pemberian kompensasi, komunikasi yang baik antar rekan kerja, mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan, mendapatkan penghargaan, serta pujian kepada setiap karyawan yang bertujuan agar setiap karyawan bekerja sesuai dengan standar sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan antara lain karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan bekerja dengan maksimal sehingga mendukung operasional di Human

Resource Department Hotel Veranda Jakarta. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengertian motivasi kerja, pengertian kinerja karyawan dan pengertian manajemen sumber daya manusia. Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan, observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dan purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 10 orang. Metode analisis data yang digunakan penulis yaitu korelasi pearson product moment, koefisien determinasi, regresi, uji t, hipotesis. Dengan menggunakan metode korelasi pearson product moment besarnya hubungan motivasi terhadap kinerja nilai r sebesar 0,99 sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja nilai koefisien determinasi sebesar 98% dan 2% berasal dari luar variabel yang diteliti seperti lama bekerja, metode regresi menghasilkan 61,468, sedangkan perhitungan uji t hitung sebesar 19,851, sedangkan jika dibandingkan dengan t tabel dengan $df = n-2(10-2) = 8$ dan $\alpha 0,025$ diperoleh t tabel sebesar 2,306. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Human Resource Department Hotel Veranda Jakarta.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Human Resource Department, Hotel Veranda

Riwayat Artikel :

Diajukan: 14 Juni 2019

Direvisi: 16 Juni 2019

Diterima: 28 Juni 2019

P E N D A H U L U A N

Pengaruh perkembangan industri jasa yang cukup meningkat seiring dengan kehadiran MEA (Masyarakat Ekonomi *Asean*) di Indonesia, banyak perusahaan jasa di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya di segala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Perkembangan industri jasa telah merambah ke berbagai bidang diantaranya perhotelan. Industri jasa menuntut sumber daya manusia yang dapat memuaskan pelanggan sebagai prasyarat yang wajib harus dipenuhi. Sehingga harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu proses dalam pencapaian target sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi.

Hotel merupakan jasa pelayanan yang menyediakan berbagai fasilitas yang dapat dipergunakan oleh para tamu selama 24 jam. Usaha perhotelan juga dapat menunjang kegiatan para pengusaha yang sedang melakukan usaha atau para wisatawan yang melakukan perjalanan untuk mengunjungi daerah tujuan wisata dan membutuhkan

tempat untuk menginap, makan dan minum serta hiburan.

Veranda Hotel adalah hasil kerja sama Perusahaan Daerah Pembangunan Sarana Jaya dengan pihak asing Breezbay Japan atau BBH Hotel Group dan pihak swasta PT Graha Pakubuwono Kusuma (Grup Pulau Intan). Pembangunan Veranda Hotel sudah dimulai sejak tahun 2011 pengurusan bangunan, dan untuk mengoptimalkan proses maka pada tahun 2012 Pembangunan Sarana Jaya melakukan kerjasama pembangunan hotel-hotel. Karyawannya selalu memberikan pelayanan kepada tamu seperti rumah sendiri.

Bagian dari hotel yang harus mengetahui kualitas dari setiap karyawan adalah *Human Resource Department* yang mempunyai peranan penting dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengembangan, sumber daya manusia. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud *perhatian Human Resource Department* kepada karyawan adalah memberikan arahan dan dorongan berupa pemberian kompensasi, komunikasi yang baik antar rekan kerja, mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan,

mendapatkan penghargaan kepada setiap karyawan yang bertujuan agar setiap karyawan bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan. Dengan adanya dorongan tersebut maka kinerja karyawan akan meningkat dapat dilihat dari menurunnya tingkat ketidakhadiran karyawan, meningkatnya kedisiplinan, mempertahankan loyalitas, terciptanya suasana dan hubungan kerja yang baik sehingga mendukung operasional di *Human Resource Department* Hotel Veranda Jakarta.

Maka terciptalah suasana kerja yang kondusif dan pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam memberikan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam lingkungan yang makin kondusif, motivasi sangat berpengaruh besar pada individu atau kelompok individu dan akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Sedemikian besar pengaruh motivasi sehingga dapat berpengaruh dalam organisasi seperti budaya.

Dalam mengadakan penelitian, perlu dirumuskan masalah secara jelas untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *Human Resources Department* Hotel Veranda Jakarta?
- b. Faktor apa saja yang mempengaruhi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di *Human Resources Department* Hotel Veranda Jakarta?

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Semua perilaku yang dilakukan oleh manusia merupakan rangkaian aktivitas yang berasal dari motivasi untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi (*motivation*) berasal dari

bahasa Latin yaitu dari kata "*mavere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Kata dasar motivasi itu sendiri adalah motif (*motive*) yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau daya penggerak dari dalam diri untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Menurut Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil (2016:322), berpendapat bahwa: "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan".

Adapun pendapat menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan (2008:218) menyatakan bahwa "Motivasi adalah suatu perangsangan keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai".

Dengan demikian motivasi dalam kehidupan suatu organisasi harus diamati secara cermat, karena dimungkinkan dalam organisasi akan terjadi hal sebagai berikut:

- a. Proses kerja sama antara pimpinan dengan bawahan maupun dengan atasan itu sendiri.
- b. Dalam proses interaksi itu terjadi perilaku bawahan yang diperhatikan, tetapi kemungkinan juga dilaksanakan agar perilaku tersebut sesuai dengan keinginan yang diharapkan seorang pimpinan.
- c. Perilaku yang ditampilkan oleh bawahan yang berjalan dengan sistem nilai atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan.

Bentuk Motivasi

Menurut Irfan Fahmi (2016:89) bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. *Spirit* yang dimiliki oleh seseorang

disebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Ada dua bentuk motivasi yang mempengaruhi seseorang, yaitu:

a. Motivasi *Ekstrinsik* (dari luar).

Motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri seorang tersebut dengan mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. Motivasi *ekstrinsik* (dari luar) seperti: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

b. Motivasi *Intrinsik* (dari dalam diri seseorang).

Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian selanjutnya kemudian mempengaruhi dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Motivasi *intrinsik* (dari dalam diri seseorang) seperti: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Teori Motivasi Terkait dengan Kinerja

Menurut Kreitner dan Kinicki, membahas motivasi dapat diperoleh melalui :

a. *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan kebutuhan manusia berjenjang dari *Physiological, safety, social, esteem, dan self-actualization*.

Implikasi dari teori Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpenuhi dapat menghilangkan potensi motivasional.

b. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Job design adalah mengubah konten dan/ atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

c. *Satisfaction* (Kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan.

d. *Equity* (Keadilan)

Keadilan adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

e. *Expectation* (Harapan)

Expectancy theory berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara menghasilkan manfaat yang dihargai. Victor Vroom mengemukakan adanya tiga konsep kunci, yaitu *expectancy* adalah merupakan keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu, *instrumentality* merupakan keyakinan orang bahwa hasil tertentu adalah tergantung pada kinerja spesifik, *valance* mencerminkan preferensi pribadi kita.

f. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan suatu tindakan, (qtd. In Prof. Dr. Wibowo, S.E.,M.Phil, 2016:331).

Indikator Motivasi

Menurut Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

a. Keinginan Untuk Hidup

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makanan dan melanjutkan hidup.

b. Keinginan Untuk Suatu Posisi

Keinginan untuk sesuatu posisi dengan memiliki suatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu penyebab mengapa manusia mau bekerja.

c. Keinginan Akan Kekuasaan

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

d. Keinginan Akan Pengakuan

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kehidupan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian setiap pekerja mempunyai motif keinginan dan kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya. (qtd. In Drs. H. Malayu S.P. hasibuan, 2003:142).

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian “*performance*” ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang sangat luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan menurut Indra Bastian bahwa:

“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”,(qtd. In Irfan Fahmi, 2016:137).

Pengertian manajemen kinerja menurut Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. (2016:11) menyatakan bahwa: “Manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses

komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi”.

Pengertian manajemen kinerja menurut Dra. Justine T. Sirait, MBA-(2009:306) menyatakan bahwa:

“Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang memungkinkan perusahaan multinasional untuk mengevaluasi secara terus menerus memperbaiki kinerja individual, unit cabang, dan korporat terhadap saran-saran dan target-target yang diterapkan sebelumnya”.

Manajemen kinerja menuntut kesediaan dan komitmen dan kerjasama antar karyawan dan pemimpi untuk memfokuskan pada perbaikan kinerja pada tataran individu atau tim setiap hari. Manajemen kinerja memadukan ketetapan sasaran organisasi, tim dan individu, umpan balik, pembinaan, penghargaan, dan perkembangan individu. Manajemen kinerja memfokus pada proses perbaikan kinerja secara terus menerus, dari pada sekedar menekankan penilaian kinerja tahunan. Manajemen kinerja bertujuan untuk mencapai peningkatan keefektifan organisasi, hasil kerja individu dan tim yang lebih baik. Secara singkat keterampilan, kompensasi, komitmen, dan motivasi yang lebih baik.

Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Keith Davis menerangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)* yang akan mempermudah mencapai kinerja yang maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka

bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja, (qtd. In A. A Anwar Prabu Mangkunegara 2005:13).

Evaluasi Kinerja

Menurut Melayu Hasibuan (2008:16) evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain:

- a. Pengembangan
Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu di *training* dan membantu dari evaluasi hasil *training*. Dan juga dapat membantu pelaksanaan conseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.
- b. Pemberian *Reward*
Dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif, dan promosi.
- c. Motivasi
Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
- d. Perencanaan Sumber Daya Manusia
Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan sumber daya manusia.
- e. Kompensasi
Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan

bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.

- f. Komunikasi
Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan.

Penilaian Kinerja

Menurut Bernadin dan Russell mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Kualitas (*Quality*), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas (*Quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*), merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu tersebut untuk kegiatan orang lain.
- d. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*), merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Perlu pengawasan (*Need for Supervision*), merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*), merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantaranya rekan kerja dan bawahan, (qtd. In Evanti Khumaedi Volume 2, Nomor 1, Maret 2016:70).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non-manusia (*non-human resource*). Sumber daya meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi.

Menurut H. Hadari Nawawi menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi”. (qtd. In Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah 2003:9).

Sumber daya memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya Manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Sedangkan menurut Prof. Dr. Wison Bangun, S.E, M.Si (2012:6) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”.

Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi usaha peningkatan produktivitas, pemanfaatan sumber daya manusia, dan unsur-unsur yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti

pengadaan/rekrutmen, pengembangan, pemberian imbalan, motivasi, mutasi dan pemberhentian.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Prof. Dr. Wison Bangun, S.E, M.Si (2012:7) bahwa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Pengadaan Sumber daya manusia.
Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.
- b. Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development*) merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan.
- c. Pemberian Kompensasi
Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.
- d. Pengintegrasian
Pengintegrasian berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.
- e. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan Sumber Daya Manusia berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik.

f. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja karyawan mengharuskan sebuah organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dan menjamin karyawan yang melakukan pemutusan kerja tersebut berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dengan cara deskriptif kualitatif. Pengertian deskriptif menurut Gay “metode ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu”. (qtd. In Dr. Husein Umar, S.E., MBA., M.M, 2013:22).

Pengertian Kualitatif menurut Prof. Dr. Afrizal, M. A (2016:13), “Metode penelitian kualitatif sebagai metode penelitian, ilmu-ilmu sosial yang mengumpulkan data dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan maupun tulisan) dan perbuatan-perbuatan manusia serta penelitian tidak berusaha menghitung data kualitatif yang telah diperoleh dan dengan demikian tidak menganalisis angka-angka”.

Jangan diartikan dalam penelitian kualitatif, peneliti tidak mengumpulkan dan menggunakan angka-angka dalam analisis data dan penulisan laporan penelitian. Metode Penelitian Kualitatif perlu mengumpulkan dan menganalisis angka-angka apabila diperlukan.

Prosedur Penarikan Sampel

Dalam proses penelitian, populasi berarti sekelompok subjek atau objek menjadi sasaran penelitian untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Sedangkan sampel adalah prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Human Resources Department Hotel Veranda yang berjumlah 10 orang karyawan sesuai data hasil observasi. Sedangkan untuk menentukan sampel penelitian ini, peneliti menggunakan teknik dengan teknik sampling jenuh. Menurut Prof. DR. Sugiyono (2008:122) menyatakan bahwa : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Disamping itu peneliti juga menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2008:112) “purpose sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”.

Berdasarkan teknik-teknik yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti berusaha mengumpulkan data-data dari informan yang dianggap mengerti tentang masalah yang diteliti serta pemilihan informan dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan peneliti.

Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah hal yang paling utama dalam sebuah penelitian, karena tujuan dari sebuah penelitian adalah mendapatkan data yang dapat dipercaya.

Dalam hal ini penulis menggunakan prosedur pengumpulan data, yaitu :

a. Studi Kepustakaan

Metode ini digunakan dalam usaha untuk mengumpulkan data sekunder, dengan cara membaca dokumen, buku-buku, media masa, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian.

- b. Observasi
Metode ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian.
- c. Wawancara
Suatu metode atau wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Wawancara dilakukan kepada Ibu Sarah selaku Human Resource Officer di Hotel Veranda Jakarta.
- d. Kuesioner
Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yaitu karyawan *Human Resources Department* Hotel Veranda Jakarta. Hal ini sebagai sumber informasi dan data yang dibutuhkan peneliti dalam menyusun proyek akhir ini.
- e. Dokumentasi
Selain dari kuesioner informasi bisa juga diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, arsip foto. Data berupa dokumen seperti ini biasa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam.

Metode Analisis Data

Analisis data suatu upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut dapat dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian. Dalam menganalisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kualitatif, dimana data diperoleh baik melalui wawancara, kuesioner, dokumentasi untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Human Resources Department* Hotel Veranda Jakarta.

Berdasarkan data yang dikumpulkan, maka langkah selanjutnya membuat metode analisis data. Pada penelitian metode yang digunakan peneliti yaitu :

- a. Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus, sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum(x.y)}{\sqrt{[\sum x^2][\sum y^2]}}$$

Keterangan :

r : Korelasi Pearson product Moment

x : Motivasi Kerja (Bebas)

y : Kinerja Karyawan (Terikat)

Berdasarkan hasil penelitian maka akan dihasilkan suatu perhitungan korelasi antara motivasi dan kinerja karyawan. Besar Korelasi PPM dengan lambing (r) : $-1 \leq r \leq +1$

Keterangan :

r = -1 : Korelasi negatif sempurna (hubungan x dan y tidak searah)

r = 0 : Tidak ada korelasi

r = +1 : Korelasi sangat kuat (hubungan x dengan y searah)

- b. Koefisien Determinasi

Setelah mendapatkan hasil dari koefisien korelasi, maka akan dilakukan perhitungan Koefisien Determinasi untuk menguji kebenaran penelitian. Perhitungan koefisien determinasi dilakukan untuk mencari sejauh mana korelasi antara kedua variabel berpengaruh, artinya tingkat motivasi terhadap kinerja dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 x$$

- c. Regresi

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier sederhana :

$$Y' = a + b X$$

Keterangan :

Y' = Nilai yang diprediksikan
 a = Konstanta atau bila harga
 X = 0
 b = Koefisien Regresi
 X = Nilai Variabel Independen

d. Uji Hipotesis

Setelah mendapatkan hasil dari Regresi, maka akan dilakukan perhitungan Uji Hipotesis untuk menguji kebenaran penelitian. Untuk mengetahui kesignifikannya, yaitu antara motivasi kerja dan kinerja karyawan merupakan suatu pengaruh yang nyata atau tidak. Adapun langkah pengujian dengan rumus sebagai berikut:

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

Ketentuan kriteria penerimaan Ho ditentukan oleh derajat signifikan yang secara konvensional terbagi menjadi 3, yaitu:

$\alpha = 0,10$ dimana Ho diterima jika $t \leq 0,10$; n-2

$\alpha = 0,05$ dimana Ho diterima jika $t \leq 0,05$; n-2

$\alpha = 0,01$ dimana Ho jika $t \leq 0,01$; n-2

Untuk menguji dua sisi lebih banyak digunakan kriteria penerimaan Ho dengan derajat $\alpha = 0,05$

Perumusan hipotesis menggunakan ρ (rho) yaitu nilai koefisien korelasi yang sebenarnya.

Ho : $\rho = 0$ artinya tidak ada korelasi antara variabel X dan Y (hubungan tidak signifikan)

Ho : $\rho \neq 0$ artinya ada korelasi antara X dan Y (tidak sama dengan nol, mungkin lebih besar atau lebih kecil dari nol, hubungan signifikan).

P E M B A H A S A N

1. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Besarnya korelasi atau biasa disimbolkan sebagai r adalah suatu besaran yang akan menunjukkan apakah

suatu variabel berpengaruh atau tidak terhadap variabel lainnya. Besaran ini dapat diukur dengan rumus korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi yang didapat yaitu 0,99 yang menunjukkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *Human Resource Department Hotel Veranda Jakarta* mempunyai tingkat hubungan sangat kuat.

Interpretasi Nilai

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 - 1,000	Sangat kuat
0,600 - 0,799	Kuat
0,400 - 0,599	Cukup Kuat
0,200 - 0,399	Rendah
0,001 - 0,199	Sangat Rendah

a. Koefisien Penentu

Koefisien penentu digunakan untuk menentukan besarnya persentase kontribusi, *Human Resource Department Hotel Veranda Jakarta* dengan rumus berikut :

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

$$Kp = 0,992 \times 100\%$$

$$Kp = 0,9801 \times 100\%$$

$$Kp = 98\%$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan koefisien Penentu dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *Human Resource Department Hotel Veranda Jakarta* sebesar 98% artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sangat besar dan variabel 1,99% berasal dari variabel luar yaitu lama bekerja.

b. Regresi

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *Human Resource Department Hotel Veranda Jakarta*, maka peneliti akan melakukan perhitungan regresi sebagai berikut:

$$Y' = a + b X$$

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang didapat yaitu : 61,468.

Dari hasil perhitungan Regresi dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *Human Resource Department* Hotel Veranda Jakarta, mengandung pengertian setiap kali kenaikan motivasi kerja akan menyebabkan pengaruh kinerja karyawan meningkat sebanyak 61,468.

c. Uji t

Dari hasil hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut, maka perlu dilakukan perhitungan signifikan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh antara kedua variabel tersebut berlaku untuk seluruh populasi atau hanya berlaku untuk responden yang merupakan sampel yang berjumlah 10 orang serta untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$\frac{t = 0,99\sqrt{10-2}}{\sqrt{1-0,99^2}}$$

$$\frac{t = 0,99\sqrt{8}}{\sqrt{1-0,9801}}$$

$$\frac{t = 2,799}{0,141}$$

$$t = 19,851$$

Dalam uji dua sisi dengan $df = n - 2 = 10 - 2 = 8$ dan $\alpha = 5\%$, maka di dapat nilai t tabel dari t tabel = 2,306. maka diperoleh t_0 atau t hitung sebesar 19,851 yang apabila dibandingkan t tabel yang hanya sebesar 2,306. Jika dilihat dari kriteria yang digunakan $t_0 > t$ tabel, maka H_0 ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di

Human Resource Department Hotel Veranda Jakarta ada pengaruh.

2. Faktor yang mempengaruhi karyawan di *Human Resource Department* Hotel Veranda Jakarta diantaranya *Human Resource Department* memberikan arahan dan dorongan berupa pemberian kompensasi, komunikasi yang baik antar rekan kerja, mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan, mendapatkan penghargaan kepada setiap karyawan yang bertujuan agar setiap karyawan bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan. Dengan adanya dorongan tersebut maka kinerja karyawan akan meningkat dapat dilihat dari menurunnya tingkat absensi karyawan, peningkatan kedisiplinan, pertahankan loyalitas, terciptanya suasana dan hubungan kerja yang baik sehingga mendukung operasional di *Human Resource Department* Hotel Veranda Jakarta.

P E N U T U P

K e s i m p u l a n

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan, maka penulis menyimpulkan :

- a. Berdasarkan hasil koefisien korelasi bahwa $r = 0,99$ yang berarti motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *Human Resource Department* Hotel Veranda Jakarta mempunyai tingkat pengaruh sangat kuat.
- b. Berdasarkan hasil koefisien penentu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *Human Resource Department* yaitu 98% sedangkan 2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lama bekerja.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan Regresi sebesar 61,468. dapat disimpulkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *Human Resource*

Department Hotel Veranda Jakarta mengandung pengertian setiap kali kenaikan motivasi kerja akan menyebabkan pengaruh kinerja karyawan meningkat 61,468.

- d. Berdasarkan hasil perhitungan Uji t motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *Human Resource Department* bahwa t Hitung sebesar 19,851 lebih besar dari t table sebesar 2,306. Sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di *Human Resource Department Hotel Veranda Jakarta* ada pengaruh.
- e. Bahwa faktor yang berpengaruh dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berupa motivasi memberikan arahan dan dorongan berupa pemberian kompensasi, komunikasi yang baik antar rekan kerja, mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan, mendapatkan penghargaan kepada setiap karyawan.

S a r a n

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menguraikan beberapa saran, antar lain :

- a. Sebaiknya *Human Resource Department* lebih meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat, hubungan kerjasama dapat berjalan dengan lancar dalam operasional.
- b. Sebaiknya karyawan memiliki inisiatif yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaan dan membuat kinerja lebih baik lagi.

D A F T A R P U S T A K A

Afrizal, (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*.

Jakarta: Rajawali Pers.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, Melayu.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Permadi, Yudi. (2013). *Citra Karyawan dan Disiplin*. Bandung: Sanggabuana.

Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Ruky, Achmad. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Sun.

Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

_____, (2008), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta

Umar, Husein, (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*.
Jakarta: Rajawali Pers.

Winardi, (2002). *Motivasi dan Pemotivasi
Dalam Manajemen*. Jakarta :
Raja Grafindo Persada