



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA WAITER/WAITRESS : STUDI KASUS HOTEL ALL SEASONS
DENPASAR BALI

Oleh

Rizal Kurniansah¹, Masrun²

^{1,2}Universitas Mataram

Jl. Majapahit No.62, Gomong, Kota Mataram.

e-mail: [1rizalkurniansah@unram.ac.id](mailto:rizalkurniansah@unram.ac.id)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel all seasons denpasar bali. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik populasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, analisis determinasi, dan uji-t dengan *level of significant* 5 persen. Berdasarkan simpulan dari penelitian ini adalah dari hasil analisis regresi linier sederhana antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan diperoleh persamaan $Y = 33,693 + 0,585X$, jika terjadi perubahan pada variabel X maka variabel Y juga akan terjadi perubahan, hal ini menunjukkan bahwa terjadi pola pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel All Seasons Denpasar. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,632 yang menunjukkan bahwa antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja terdapat hubungan yang tinggi. Hal itu juga dapat dilihat dari besarnya pengaruh antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel All Seasons Denpasar Bali dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40 persen dan sisanya 60 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan analisis statistik yang menggunakan uji t, membuktikan bahwa pada *level of significant* 5 persen, hipotesis yang dikemukakan dapat diterima, Karena nilai t_{hitung} 6,877 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,671. Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel All Seasons Denpasar Bali.

Kata Kunci: Motivasi, Kerja, Kinerja, Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya modal terbesar yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia yakni karyawan yang berada di dalam perusahaan sebagai penggerak utama dari sumber daya lainnya. Besarnya peranan karyawan tersebut, perusahaan harus dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya, sehingga memberikan kontribusi yang baik dalam peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah memberikan motivasi kepada karyawan, sehingga karyawan memiliki kemauan untuk berkerja keras demi kemajuan perusahaannya.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan

kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Maka dari itu, diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan



.....
 itulah yang disebut motivasi. Motivasi adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu, Wursanto (1988). Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Hotel All Seasons bergerak dalam menyediakan jasa akomodasi seperti penginapan, makanan dan minuman, serta pelayanan yang berada di pusat Kota Denpasar. Hotel All Seasons merupakan salah satu hotel yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dimana jumlah keseluruhan karyawan di hotel tersebut berjumlah 73 orang, maka akan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas sehingga dapat memuaskan tamu yang menginap.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah untuk mencari cara yang terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para karyawannya. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka

mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta juga akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan itu memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja sama serta sanggup mentaati peraturan berorganisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, bahwa kinerja karyawan di Hotel All Seasons Denpasar perlu ditingkatkan lagi, hal ini diakibatkan karena masih adanya karyawan yang istirahat terlalu lama, komunikasi antar karyawan yang masih kurang yang mengakibatkan kesalahan dalam menangani permintaan tamu seperti pada saat *breakfast*, *lunch* dan *dinner*, kesalahan ini sering terjadi pada saat pergantian *shift* pagi, siang dan malam. Kurangnya penguasaan bahasa seperti Bahasa Korea dan Mandarin, sehingga pada saat melayani tamu-tamu dari Korea maupun China, para karyawan kurang memahami yang dikatakan oleh tamu tersebut, hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh pihak Hotel All Seasons. Hal ini dapat dilihat masih adanya keluhan dari tamu yang terjadi pada kurun waktu 1 (satu) tahun, terhitung mulai bulan Januari - Oktober 2012. Data keluhan tamu pada periode Januari - Oktober 2012 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Jenis Keluhan Tamu Pada Hotel All Seasons Denpasar Periode Januari – Oktober 2012

No	Jenis Keluhan	Bulan									
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt
1	Kebersihan kamar/toilet	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
2	Pelayanan di restoran	-	-	2	-	-	1	-	-	-	1
3	Keterlambatan membawa pesanan tamu di kamar	2	-	-	-	-	4	1	2	-	1
4	Kerusakan AC	-	-	1	-	-	-	2	-	-	1
5	Kesalahan menangani <i>bill</i> tamu	2	2	-	1	-	4	-	1	-	1
6	Kesalahan pada saat melakukan reservasi tamu	-	-	1	-	-	-	3	2	-	-



7	Jumlah Keluhan	4	2	4	1	-	9	6	8	-	4
---	----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Sumber : Hotel All Seasons Denpasar-Bali, 2012.

Hal ini harus benar-benar diperhatikan oleh pihak manajemen All Seasons karena semua ini menyangkut hubungan dengan konsumen serta kelangsungan Hotel All Seasons itu sendiri. Adanya masalah-masalah tersebut sebagai masukan bagi pihak manajemen hotel untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah yang dapat mengakibatkan disiplin kerja semakin berkurang, sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Kaitannya dengan kinerja karyawan, permasalahan tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Hotel dapat memberikan pelayanan yang prima kepada tamu secara lebih profesional, sehingga tamu akan merasa senang dan nyaman ketika menginap di hotel tersebut. Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Hotel All Seasons Denpasar Bali, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk

menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel All Seasons Denpasar Bali.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian bertempat di Hotel All Seasons Denpasar yang berlokasi tepat di jantung Kota Denpasar Bali yaitu di Jalan Teuku Umar No.183 Denpasar, Bal-Indonesia. Dipilihnya lokasi ini sebagai objek penelitian karena belum adanya penelitian yang serupa yang mengangkat judul motivasi kerja di Hotel All Seasons Denpasar, dan adanya permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di Hotel All Seasons Denpasar yang menarik untuk diteliti. Untuk memperjelas dan membatasi ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini, maka definisi operasional variabel dari penelitian ini sebagai berikut: Motivasi kerja dinyatakan sebagai variabel bebas (variabel X), dan Kinerja kerja sebagai variabel terikat (Variabel Y). Selanjutnya, indikator untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Indikator Variabel Bebas Motivasi

Variabel	Dimensi	Indikator Penelitian
Motivasi	Kebutuhan Fisiologis	1. Pemberian gaji 2. Makan dan minum 3. Istirahat
	Kebutuhan Akan Keamanan	4. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan 5. Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan 6. Dana pensiun
	Kebutuhan Sosial	7. Hubungan yang harmonis 8. Interaksi kerja antara pegawai
	Kebutuhan Akan Penghargaan	9. Pemberian penghargaan 10. Kebutuhan akan status 11. Pengakuan 12. Apresiasi
	Kebutuhan Untuk Merealisasikan Diri	13. Ikut berpartisipasi 14. Mengajukan ide-ide 15. Selalu memberikan saran dan kritik



Sumber : Abraham Maslow (dalam Winardi, 2001).

Indikator Variabel Terikat Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator Penelitian
Kinerja	Kesetiaan	1. Pengabdian
	Prestasi Kerja	2. Kecakapan
		3. Keterampilan
		4. Pengalaman
	Tanggung Jawab	5. Kesungguhan
		6. Kesanggupan
	Ketaatan	7. Tepat waktu
		8. Berani memikul resiko
9. Menaati ketetapan		
Kejujuran	10. Menaati peraturan perusahaan	
	11. Tidak melanggar larangan	
Kejuruhan	12. Ketulusan	
Kerja Sama	13. Tidak menyalahgunakan wewenang	
	14. Mampu bekerja sama dengan orang lain	
Prakarsa	15. Mampu mengambil keputusan	
	16. Melakukan suatu tindakan	
Kepemimpinan	17. Mampu memimpin	

Sumber : Sastrohadiwiryono, 2001.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan hotel All Seasons Denpasar yang berjumlah 73 orang mulai dari tingkat Manajer, *Supervisor*, dan Karyawan biasa. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *mix method* yaitu analisis deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif yang menggunakan rumus-rumus dalam menganalisis masalah yang ditemukan dalam penelitian, rumus-rumus tersebut antara lain.

1. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Bivariate Pearson (*Produk Momen Pearson*). Analisis ini menggunakan cara mengorelasikan masing-masing skor item dengan skor total, skor total adalah

penjumlahan dari keseluruhan item. Analisis ini dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{ix} = Koefisien korelasi item total (*bivariate pearson*)
- i = Skor item
- x = Skor total
- n = Banyaknya subjek

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung $< r$ tabel, maka variabel itu tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Penelitian ini menggunakan rumus

Cronbach Alpha untuk pengujian reliabilitas, adapun rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2_1} \right]$$

Keterangan:

- r_n = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir
- σ^2_1 = Varian total

Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi yaitu analisis yang akan menunjukkan sifat hubungan antara dua variabel yang mempengaruhi (x) dengan yang dipengaruhi (y) dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

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

Keterangan :

- a = Bilangan konstanta
- b = Koefisien regresi
- n = Jumlah sampel
- x = Motivasi kerja (variabel bebas)
- Y = Kinerja kerja karyawan (variabel terikat).

4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana dua variabel saling terkait atau berkorelasi. Dalam analisis korelasi, kita dapat mengetahui apakah terdapat hubungan antara dua variabel, serta seberapa kuat hubungan tersebut, (Gupsa, 2011; Hair dkk, 2010). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum ny - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2 \cdot n \cdot (\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Sampel
- x = Motivasi Kerja (variabel bebas)
- y = Kinerja Kerja (variabel terikat)

Kuat atau lemahnya hubungan antara dua variabel dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Interprestasi Terhadap Koefisien Korelasi

Besar r (positif / negative)	Interprestasi
0,80 – 1,00	Antara variabel X dan Y terdapat korelasi yang sangat tinggi
0,60 – 0,799	Antara variabel X dan Y terdapat korelasi yang tinggi
0,40 – 0,599	Antara variabel X dan Y terdapat korelasi yang cukup kuat
0,20 – 0,399	Antara variabel X dan Y terdapat korelasi yang rendah tetapi ada
0,00 – 0,199	Antara variabel X dan Y terdapat korelasi yang rendah dan diabaikan

Sumber : Subagio, 1998.

5. Analisis Determinasi

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Motivasi Kerja (x) terhadap variabel Kinerja (y) yang dicapai. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis determinasi menggunakan rumus Wirawan (2002).

$$D = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

- D = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi

6. Uji t_{test}

Menurut Wirawan (2002), uji t_{test} digunakan untuk mengetahui ditolak, atau diterimanya hipotesis yang dikemukakan, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{sb}$$

$$sb = \sqrt{\frac{Se^2}{\sum X^2}}$$

$$Se = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a\sum Y - b\sum XY}{n - 2}}$$

$$\sum X^2 = \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}$$

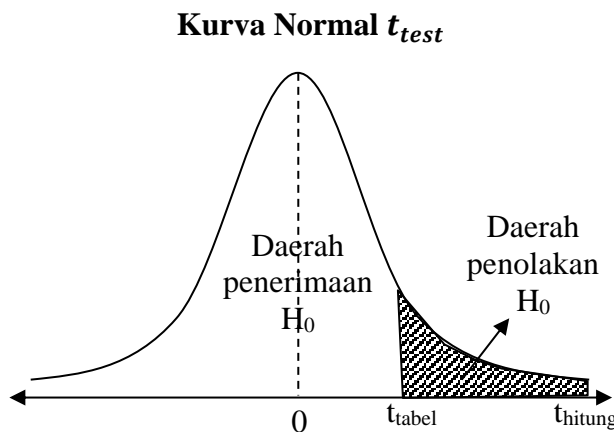
Keterangan :

Se = Standar error of estimate

Sb = Standar error of the regression koefisien

n = Jumlah sampel

Selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk mengetahui penerimaan atau penolakan hipotesis dengan uji satu sisi, yaitu sisi kanan, caranya adalah dapat dilihat pada curva dibawah ini:



Sumber : Sudjana, 1992.

1. Jika $H_i \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika $H_i > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel X dengan variabel.

HASIL PENELITIAN

Hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden serta telah mendapatkan hasil perhitungan dari indikator motivasi kerja dan kinerja karyawan, maka akan dilanjutkan dengan analisis pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y) dengan beberapa analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pengujian instrumen penelitian, di mana apabila instrumen dikatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai pada setiap variabel bernilai positif dan di atas 0,3. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Hasil Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kinerja	Y.1	0,634	Valid
		Y.2	0,737	Valid
		Y.3	0,744	Valid
		Y.4	0,810	Valid
		Y.5	0,551	Valid
		Y.6	0,632	Valid
		Y.7	0,678	Valid



		Y.8	0,688	Valid
		Y.9	0,613	Valid
		Y.10	0,576	Valid
		Y.11	0,736	Valid
		Y.12	0,545	Valid
		Y.13	0,672	Valid
		Y.14	0,657	Valid
		Y.15	0,642	Valid
		Y.16	0,659	Valid
		Y.17	0,570	Valid
2	Motivasi Kerja	X.1	0,762	Valid
		X.2	0,662	Valid
		X.3	0,682	Valid
		X.4	0,684	Valid
		X.5	0,714	Valid
		X.6	0,742	Valid
		X.7	0,736	Valid
		X.8	0,602	Valid
		X.9	0,772	Valid
		X.10	0,726	Valid
		X.11	0,755	Valid
		X.12	0,733	Valid
		X.13	0,748	Valid
		X.14	0,658	Valid
		X.15	0,835	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa instrumen-instrumen dalam penelitian ini valid karena memiliki nilai korelasi positif di atas 0,30 sehingga layak digunakan untuk mengukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan koefisien α dari *Conbach's alpha*,

dengan nilai lebih besar dari 0,60. Nunnaly (dalam Ghozali, 2006). Apabila nilai koefisien α lebih besar dari 0,60 maka butir atau variabel tersebut reliabel. Pada dibawah ini akan diuraikan hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	r α hitung	r α tabel	Keterangan
1	Kinerja	0,917	0,60	Reliabel
2	Motivasi kerja	0,933	0,60	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas instrument diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen di atas adalah reliabel karena r α hitung masing-masing intrumen tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dipakai untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sifat hubungan antara variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y). Analisis regresi dihitung dengan



menggunakan program SPSS, adapun hasil persamaan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.693	5.140		6.555	.000		
	Motivasi Kerja	.585	.085	.632	6.877	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa :

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 33,693 + 0,585X$$

Keterangan :

- Y = kinerja
- α = konstanta
- βX = motivasi kerja

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- $\alpha = 33,693$ artinya apabila motivasi kerja sama dengan 0 atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 33,693
- $X = 0,585$, artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan sebanyak satu persen,

maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,585.

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja (Y) memiliki pengaruh positif. Jika terjadi perubahan variabel motivasi kerja (X), maka perubahan pada variabel kinerja (Y) juga akan terjadi.

4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan. Adapun hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Uji Korelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.632 ^a	.400	.391	5.856	1.133

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui nilai $r = 0,632$, sehingga jika disesuaikan dengan interpretasi terhadap koefisien korelasi dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan memiliki korelasi yang tinggi.

5. Analisis Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis SPSS yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.632 ^a	.400	.391	5.856	1.133

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui bahwa nilai r- square (r^2)= 0,400. Adapun analisis menggunakan rumus Wirawan (2002) sebagai berikut :

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

$$D = 0,400 \times 100\%$$

$$D = 40 \%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja mampu memberi kontribusi variasi perubahan, variabel kinerja karyawan sebesar 40 persen, sedangkan sisanya sebesar 60 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

6. Uji t_{test}

Adapun uji parsial pengaruh dari variable motivasi kerja terhadap variable kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Merumuskan hipotesis

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial

terhadap kinerja karyawan pada Hotel All Seasons Denpasar.

Hi : $\beta_1 > 0$, berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel All Seasons Denpasar.

2. Menetapkan taraf nyata (α) = 5 persen dan $df = (n-k)$, $73 - 2 = 71$ sehingga ttabel adalah $t(0,05 ; 71) = 1,671$.

3. Statistik Uji

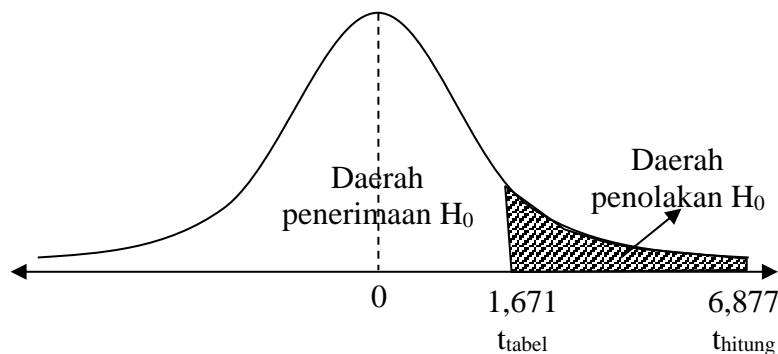
Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 15.0 for windows*, pada lampiran 6 diketahui thitung sebesar 6,877 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$.

4. Kriteria Pengujian

Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho dengan Uji t



5. Kesimpulan

Bedasarkan Gambar diatas dapat dilihat thitung (6,877) > ttabel (1,671)

dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 maka Ho ditolak Hi diterima. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan



.....
signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel All Seasons Denpasar.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Hotel All Seasons Denpasar-Bali, maka dalam bab ini akan diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel All Seasons Denpasar diperoleh persamaan $Y = 33,693 + 0,585X$. dimana jika terjadi perubahan pada variabel X maka variabel Y juga akan terjadi perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pola pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel All Seasons Denpasar.
2. Hubungan antara variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat, dilihat dari nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,632 yang menunjukkan bahwa antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja terdapat hubungan yang tinggi. Hal itu juga dapat dilihat dari besarnya pengaruh antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel All Seasons Denpasar dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40 persen, sedangkan sisanya sebesar 60 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Dengan analisis statistik yang menggunakan uji t, membuktikan bahwa pada *level of significant* 5 persen, hipotesis yang dikemukakan dapat diterima, Karena nilai t_{hitung} 6,877 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,671 Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel All Seasons Denpasar-Bali.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya ditanggapi untuk dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi manajem Hotel All Seasons Denpasar-Bali dalam pelaksanaan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Manajemen Hotel All Seasons Denpasar-Bali lebih memperdalam pemahaman tentang prinsip-prinsip motivasi sehingga mengetahui pentingnya memberikan motivasi kepada pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pihak manajemen hotel harus terus berperan aktif untuk memotivasi karyawannya, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi demi kemajuan perusahaan. serta tidak terlalu menekan karyawan untuk berkerja keras untuk mencapai target perusahaan seperti *revenue* (pendapatan) setiap hari, karena dapat magakibatkan kinerja kerja karyawan tersebut akan menurun.
3. Pihak manajemen disarankan untuk mencoba memotivasi karyawannya dengan hal yang baru selain dengan apa yang menjadi indikator dalam penelitian ini seperti berkomunikasi dengan karyawan secara baik, pemberian semangat dan perhatian yang secara langsung diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, sehingga karyawan akan merasa nyaman dan senang untuk bekerja. Dengan adanya bentuk perhatian tersebut maka kinerja karyawan di Hotel All Seasons Denpasar Bali akan semakin baik.
4. Untuk lebih spesifiknya yaitu pihak manajemen Hotel All Seasons Denpasar Bali terus memotivasi karyawan dengan memberikan *award*/penghargaan kepada setiap karyawan yang memiliki suatu loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan serta memiliki kinerja yang baik selama bekerja di Hotel All Seasons



Denpasar Bali, sehingga setiap karyawan tidak hanya bekerja demi karier dan gaji semata tetapi untuk suatu penghargaan untuk dirinya sendiri.

5. Dalam meningkatkan kinerja, perlu dicari alternatif lain selain motivasi kerja, misalnya dengan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai guna menambah keterampilan dan pengetahuan karyawan serta untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas pelayanan di Hotel All Seasons Denpasar-Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Gupta, S. (2011). *Statistical methods*. New Delhi: Vikas Publishing House.
- [2]. Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- [3]. Sastrohadiwiryo, B Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [4]. Sudjana. 1992. *Metoda Statistika*. Bandung: Penerbit Tarsito
- [5]. Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- [6]. Wirawan, Nata. 2002. *Statik 2 Untuk Ekonomi dan Bisnis : Keraras Emas*
- [7]. Wursanto, I G. 1988. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta : Pustaka.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN