
**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI FAVEHOTEL GATOT SUBROTO JAKARTA****Muhammad Iffandi**Universitas Sahid, Jakarta
iffandi@gmail.com**Titin Astuti**Universitas Sahid, Jakarta
titinastuti@yahoo.com**Kania Ratnasari**Universitas Sahid, Jakarta
kania.ratnasari@yahoo.com

ABSTRACT: *One of the important assets owned by the company cannot be separated from the employee's performance. To obtain a good performance, it is required an employee high motivation. Certainly, a good leader will always motivate the employees with the goal of keeping the spirit of the work and provide maximum performance. Motivation is an important factor to obtain a good performance. This research was conducted in order to determine the relationship work motivation and performance of employees at favehotel Jakarta. The method used in this research is descriptive quantitative method by using SPSS to help analyze the data obtained from the field. Data in this study were obtained by distributing questionnaires to 40 respondents as the population, then processed using the correlation formula of Rank Spearman, to determine whether there is a relationship between work motivation and employee performance, continues to find the correlation coefficient (R) to determine the relationship posed motivation work on employee performance. The results showed that the work motivation had a strong relationship with employee performance. It was evident from the results of the calculation of correlation coefficient of 0.623. This suggests a positive relationship between work motivation and employee performance with coefficient of determination obtained further by 38.8% and the remaining 61.2% is influenced by other factors.*

Keywords: *Work Motivation, Employee's Performance*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk menerapkan strategi manajemen yang tepat didalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, seorang pemimpin tidak mungkin mampu bekerja sendiri saja, tetapi memerlukan bantuan orang lain sebagai karyawannya, untuk melaksanakan kegiatan yang telah disusun rapih, tepat dan teliti. Dalam upaya meningkatkan

kinerja yang baik dalam suatu perusahaan, diperlukan teknik dan kemampuan individu dalam mengolah potensi - potensi yang ada.

Pada umumnya karyawan bekerja untuk memperoleh motivasi dalam bekerja, yaitu dengan terpenuhinya sebagian dari kebutuhan hidupnya. Motivasi dalam bekerja biasanya akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan merasa kebutuhan mereka telah terpenuhi. Tetapi seringkali yang terjadi di lapangan, antara harapan dengan kenyataan di tempat bekerja menjadi tidak sesuai yaitu seperti dalam hal gaji dan tunjangan. Pemberian motivasi dapat dilakukan oleh perusahaan agar karyawan lebih rajin bekerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya karena dengan pemberian motivasi, karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan memuaskan. Sebaliknya, karyawan yang tidak termotivasi akan berdampak pada penurunan kinerjanya.

Masalah yang terjadi di lapangan adalah perusahaan kurang memperhatikan motivasi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga karyawan cenderung melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan semestinya sehingga berdampak pada penurunan kinerjanya. Kenyataan tersebut dapat dilihat dari kondisi absensi karyawan dan hukuman disiplin di favehotel Gatot Subroto - Jakarta.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan Tetap favehotel Gatot Subroto Jakarta Tahun 2014

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Hasil Hari Kerja Karyawan	Jumlah Absensi (hari)	Tingkat Absensi (%)	Target (%)
1.	Januari	26	40	1040	15	1,44	1
2.	Februari	24	40	960	12	1,25	1
3.	Maret	26	40	1040	18	1,73	1
4.	April	26	40	1040	14	1,35	1
5.	Mei	25	40	1000	20	2,00	1
6.	Juni	25	40	1000	15	1,50	1
7.	Juli	25	40	1000	13	1,30	1
8.	Agustus	26	40	1040	17	1,63	1
9.	September	26	40	1040	15	1,44	1
10.	Oktober	26	40	1040	17	1,63	1
11.	November	25	40	1000	18	1,80	1
12.	Desember	26	40	1040	19	1,82	1
Rata-rata						1,57	

Sumber: HRD favehotel Gatot Subroto - Jakarta

Pada tabel diatas terlihat bahwa tingkat absensi favehotel Gatot subroto – Jakarta mengalami fluktuasi, dimana fluktuasi masih berada diatas 1%. Dalam tahun tersebut ada masalah yang menyebabkan absensi karyawan fluktuasi yaitu adanya berbagai ketidakhadiran yang dikarenakan absen, sakit, bosan, keperluan keluarga dan berbagai alasan yang logis dan tidak logis.

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui motivasi kerja pada favehotel Gatot Subroto – Jakarta, tingkat kinerja karyawan pada favehotel Gatot Subroto – Jakarta dan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan favehotel Gatot Subroto – Jakarta.

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Pengertian Motivasi

Menurut Abraham Spering dalam Mangkunegara (2007:93) mengemukakan bahwa "*motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*". Dapat diartikan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Pengertian motivasi menurut Stoner yang dikutip oleh Winardi (2008: 66) adalah "proses manajemen dimana perilaku orang-orang dipengaruhi atas pengetahuan tentang apa yang menyebabkan orang-orang melakukan suatu tindakan". Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri individu dan motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang timbul dari luar individu.

Dari beberapa teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan pendorong individu dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Setiap individu mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda yang senantiasa diupayakan untuk dipenuhi. Guna memenuhi kebutuhannya, individu biasanya akan termotivasi dan melakukan aktivitas untuk hal tersebut.

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Siagian (2011 : 94) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, Keinginan, Kepuasan kerja, Prestasi yang dihasilkan sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, Organisasi dimana tempat orang bekerja, Situasi lingkungan kerja, Gaji.

Teori Motivasi

Menurut Nawawi (2008: 354) dijelaskan lebih lanjut mengenai teori 2 faktor dari Frederick Herzberg, yaitu:

- a. Sesuatu yang dapat memotivator (*motivator*) antara lain kebutuhan prestasi, pengakuan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dalam bekerja dan pekerjaan itu sendiri.

- b. Kesehatan dan lingkungan kerja (*Hygiene factors*) antara lain berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan.

Pengertian Kinerja

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik kinerja suatu perusahaan, maka akan semakin siap perusahaan tersebut menghadapi persaingan-persaingan di dalam dunia bisnis. Menurut Hasibuan (2013: 94) "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kemampuan, minat dan penerimaan atas delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi. Kinerja merupakan gabungan antara kemampuan dan penerimaan penjelasan delegasi tugas. Artinya, kinerja menunjukkan seberapa jauh tugas yang diberikan kepadanya dapat dilaksanakan. Dari definisi ini kinerja karyawan merupakan alat ukur untuk mengetahui apakah karyawan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sebaik-baiknya.

Menurut Mangkunegara (2007: 67) kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai dan Fawzi (2009: 633) berpendapat, "kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan".

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pada karyawan adalah hasil kerja seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan dan disepakati bersama yang diukur dari kualitas dan kuantitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dengan memperhatikan, kreativitas, pengetahuan pekerjaan, pelaksanaan prosedur, pandangan mental terhadap pekerjaan, ketepatan waktu dan kehadiran, kerjasama, dan pengaturan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:113), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2. Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3. Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

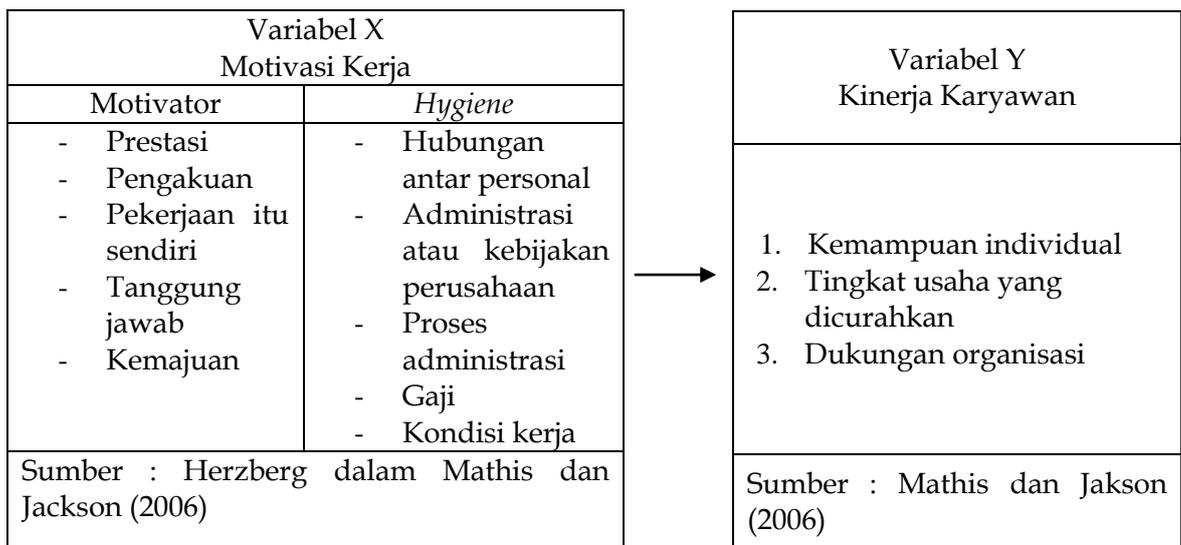
Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno (2011:180) terdapat enam aspek yang merupakan indikator dalam kinerja, yaitu:

- a. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan;
- b. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja;
- c. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul;
- d. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada;
- e. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan;
- f. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Kinerja karyawan di bawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk (Timpe, 2002:3)

Tabel 2. Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan keterkaitan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka didapatkan hipotesis: "Diduga motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan favehotel Gatot Subroto-Jakarta".

METODE

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah seluruh karyawan tetap favehotel Gatot Subroto Jakarta. Penelitian ini dilakukan di favehotel Gatot Subroto Jakarta yang beralamat di Jl. Kartika Chandra Kavling A9 Jakarta Selatan 12930.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap favehotel Gatot Subroto Jakarta sebanyak 40 orang.

Teknik pengumpulan data

Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan komunikasi dengan *Human Resoures Coordinator*(HRC) menggunakan daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya untuk mendapatkan berbagai data yang relevan dengan penelitian.

Kuesioner

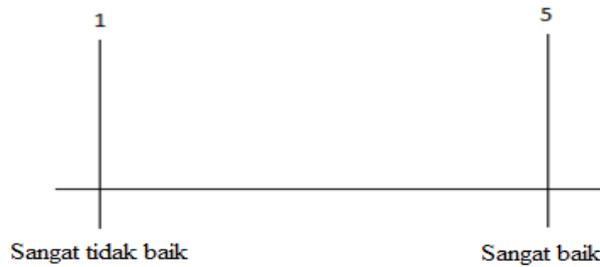
Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu adalah data yang diperoleh secara langsung. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner yang akan dibagikan kepada 40 karyawan tetap di favehotel Gatot Subroto Jakarta. Kuesioner yang diberikan kepada responden berisikan pernyataan untuk setiap variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner motivasi kerja diberikan kepada karyawan tetap dan kuesioner kinerja karyawan diberikan kepada manager departement favehotel Gatot Subroto Jakarta.

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, maka penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode Rank Spearman, yang dimana merupakan ukuran besar hubungan antara dua variabel, yaitu variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan, menggunakan skala likert.

Adapun untuk mengetahui kriteria dari motivasi kerja dan kinerja karyawan seperti terlihat dibawah ini :

Gambar 1. Skala kriteria untuk motivasi kerja dan kinerja karyawan



$$\text{Rentang skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Hal diatas menunjukkan jarak pada setiap kriteria sehingga setiap kriteria memiliki nilai sebagai berikut :

Tabel 3. Jawaban Skor Kuesioner

No.	Interval	Kriteria
1	1 - 1,8	Sangat tidak baik
2	1,9 - 2,6	Tidak baik
3	2,7 - 3,4	Cukup baik
4	3,5 - 4,2	Baik
5	4,3- 5	Sangat baik

Operasionalisasi Variabel

Dibawah ini adalah operasionalisasi variabel antara variabel motivasi dan variabel kinerja. Pertama akan dibahas mengenai operasionalisasi variabel motivasi kerja yang terdiri dari dua dimensi yaitu motivator dan hygiene.

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Sub Indikator
Motivasi kerja (X)	Motivator	Prestasi	- Mengerjakan tugas sesuai target/standar perusahaan. - Memberikan kesempatan berkarya. - Membutuhkan pengetahuan yang tinggi.
		Pengakuan	- Pengakuan atas prestasi bawahan. - Penghargaan bagi yang berprestasi.
		Pekerjaan itu sendiri	- Menyukai tantangan kerja. - Penempatan karyawan sesuai keahliannya.

		Tanggung jawab	- Pemberian kepercayaan kepada bawahan. - Pemberian sanksi.
		Kemajuan	- Pemberian promosi/jabatan. - Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
	<i>Hygiene</i>	Hubungan antarpersonal	- Mampu bekerja sama dengan rekan kerja. - Dapat menerima evaluasi pekerjaan.
		Administrasi atau kebijakan perusahaan	- Peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan.
		Pengawasan	- Pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada bawahan.
		Gaji	- Gaji yang diberikan tepat waktu. - Insentif yang ditetapkan perusahaan. - Tunjangan asuransi atau kesehatan.
	Kondisi kerja	- Keamanan dalam bekerja. - Kenyamanan dalam bekerja. - Fasilitas yang memadai.	

Sumber : Mathis dan Jackson (2006:115)

Dibawah ini adalah tabel mengenai operasionalisasi variabel kinerja karyawan yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu Kemampuan individual, Tingkat usaha yang dicurahkan dan Dukungan organisasi.

Tabel 5. Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Sub indikator
Kinerja karyawan (Y)	Kemampuan individual	Bakat	- Berpengetahuan - Pemahaman
		Minat	- Kemampuan
		Kepribadian	- interpersonal - Kecakapan teknis
	Tingkat usaha yang dicurahkan.	Etika kerja	- Sikap
		Kehadiran	- Inisiatif

			-	Ketepatan
		Motivasi	-	Kemauan meningkatkan kualitas
	Dukungan organisasi.	Pelatihan	-	Dorongan Berkesempatan mengikuti pelatihan kerja
		Pengembangan	-	Menyukai tantangan baru
		Peralatan	-	Fasilitas pendukung Peralatan yang diperbaharui
		Teknologi	-	Perkembangan dalam menggunakan teknologi
		Manajemen	-	Prosedur kerja Mengerjakan tugas sesuai pekerjaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Penelitian

Variabel ini memberikan gambaran tentang penilaian responden mengenai kompensasi yang diberikan oleh Favehotel Gatot Subroto Jakarta.

Tabel 6. Hasil rekapitulasi penilaian atasan mengenai motivasi kerja

NO	PERNYATAAN	SB (5)	B (4)	CB (3)	TB (2)	STB (1)	Jumlah	Rata-rata	Ket
1	Saya mencurahkan seluruh kemampuan untuk melaksanakan tugas	18	19	1	2	0	173	4.3	Sangat baik
2	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan	15	19	4	2	0	167	4.2	Baik
3	Pekerjaan saya membutuhkan pengetahuan yang tinggi	6	17	15	2	0	147	3.7	Baik
4	Atasan memberikan penghargaan atas keberhasilan hasil kerja saya	12	8	10	6	4	138	3.5	Baik
5	Pujian yang diberikan atasan membuat anda lebih semangat dalam bekerja	22	15	3	0	0	179	4.5	Sangat baik

6	Saya berusaha lebih baik setiap harinya dalam menyelesaikan pekerjaan	11	21	8	0	0	163	4.1	Baik
7	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya	11	15	9	4	1	151	3.8	Baik
8	Saya berupaya memecahkan sendiri masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan saya.	15	19	5	0	1	167	4.2	Baik
9	Saya sangat menyukai pekerjaan saya sendiri	12	19	7	1	1	160	4.0	Baik
10	Saya diberikan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan	11	18	10	0	1	158	4.0	Baik
11	Saya ditegur apabila salah dalam melaksanakan pekerjaan	15	18	4	3	0	165	4.1	Baik
12	Untuk mengembangkan kemampuan saya sering diberi kesempatan pendidikan dan pelatihan	19	18	3	0	0	176	4.4	Sangat Baik
13	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir	3	6	13	15	3	111	2.8	Cukup baik
14	Saran dan kritik dari rekan kerja membuat anda bekerja lebih baik.	4	12	14	8	2	128	3.2	Cukup baik
15	Terjalannya kerjasama antar sesama rekan kerja membuat anda lebih semangat dalam bekerja.	30	9	1	0	0	189	4.7	Sangat baik
16	Sanksi yang diberlakukan perusahaan apabila karyawan melanggar aturan membuat anda lebih semangat dalam bekerja.	28	12	0	0	0	188	4.7	Sangat baik
17	Peraturan yang dilakukan perusahaan membuat anda disiplin dalam bekerja	2	11	25	2	0	133	3.3	Cukup Baik
18	Pengawasan yang dilakukan pimpinan memberikan motivasi untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan pada masa yang akan datang.	22	15	1	2	0	177	4.4	Sangat baik

19	Pengawasan yang dilakukan atasan dalam bekerja, membuat anda bekerja lebih baik.	22	14	4	0	0	178	4.6	Sangat baik
20	Gaji yang anda terima membuat anda meningkatkan produktivitas dalam bekerja.	14	20	5	1	0	167	4.2	Baik
21	Bonus yang diberikan perusahaan pada waktu-waktu tertentu meningkatkan motivasi anda dalam menyelesaikan pekerjaan.	9	7	15	7	2	134	3.4	Baik
22	Tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan membuat anda termotivasi dalam bekerja.	3	8	22	5	2	125	3.1	Cukup baik
23	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini	5	11	18	6	0	135	3.4	baik
24	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	18	21	0	1	0	176	4.4	Sangat baik
25	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai	28	12	0	0	0	188	4.6	Sangat baik
Jumlah								99.6	
RerataX								3.98	Baik

Variabel kinerja karyawan ini memberikan gambaran tentang penilaian atasan terhadap kinerja karyawan Favehotel Gatot Subroto Jakarta.

Tabel 7. Hasil rekapitulasi penilaian atasan mengenai kinerja karyawan

NO	PERNYATAAN	SB (5)	B (4)	CB (3)	TB (2)	STB (1)	Jml	Rata-rata	Ket
1	Karyawan memahami pekerjaan sesuai bidangnya	16	17	3	4	0	165	4,1	Baik
2	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas demi menunjang pekerjaanya	14	18	4	4	0	162	4,0	Baik
3	Karyawan memiliki kemampuan memperbaiki kinerja menjadi lebih baik	19	13	6	2	0	169	4,2	Baik
4	Pengetahuan yang dimiliki untuk mengembangkan keahliannya	12	18	9	1	0	161	4,0	Baik

5	Karyawan memiliki komitmen dalam pekerjaan	15	18	3	4	0	164	4,1	Baik
6	Karyawan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	17	16	3	4	0	166	4,1	Baik
7	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan perusahaan	17	12	7	4	0	162	4,0	Baik
8	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	14	12	8	6	0	154	3,8	Baik
9	Kehadiran karyawan setiap hari sesuai jadwal yang ditetapkan kantor	12	17	8	3	0	158	3,9	Baik
10	Karyawan berusaha hadir setiap hari kerja	20	8	8	4	0	164	4,1	Baik
11	Karyawan bekerja untuk meningkatkan kualitas hidup	13	17	8	2	0	161	4,0	Baik
12	Karyawan melakukan pekerjaan dengan rasa ingin tahu yang tinggi	21	14	4	1	0	175	4,4	Sangat baik
13	Karyawan dapat mengikuti pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan	22	12	3	3	0	173	4,3	Sangat baik
14	Tugas yang diberikan kepada karyawan selalu memberikan tantangan baru	13	20	6	1	0	165	4,1	Baik
15	Peralatan kerja diperbaharui secara berkala	12	20	6	2	0	162	4,0	Baik
16	Karyawan dapat menggunakan fasilitas pendukung yang diberikan oleh perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan	18	15	4	3	0	168	4,2	Baik
17	Pekerjaan karyawan didukung dengan perkembangan teknologi yang dibutuhkan	12	24	2	2	0	166	4,1	Baik
18	Karyawan dalam bekerja dapat menggunakan teknologi terkini dengan baik	16	19	0	5	0	166	4,1	Baik
19	Prosedur dalam bekerja diberikan secara jelas oleh perusahaan	16	17	3	4	0	165	4,1	Baik

20	Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan bidang kerja karyawan	15	20	2	3	0	167	4,2	Baik
Jumlah								81,8	
Rerata Y								4,09	Baik

Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada favehotel Gatot Subroto Jakarta, perlu dilakukan uji korelasi (hubungan). Analisis korelasi digunakan untuk mengukur derajat keeratan hubungan antara variabel independent (X) dengan variabel (Y). Berikut hasil Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman* digunakan dengan program SPSS.

Tabel 8. Perhitungan Korelasi *Rank Spearman* Variabel X dan Variabel Y

Correlations

			Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.623**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	40	40
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.623**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	40	40

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

Dari tabel di atas dapat dilihat kekuatan hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien korelasi *Spearman's rho* $r_s = 0,623$ adalah kuat dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,623 adalah signifikan. Maka dengan demikian, terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y). Makin baik Motivasi Kerja (X) makin baik pula Kinerja Karyawan (Y) maka hipotesis dapat diterima karena teruji kebenarannya.

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada favehotel Gatot Subroto Jakarta dalam bentuk persentase, maka digunakan perhitungan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}kd &= rs^2 \times 100\% \\ &= 0,623^2 \times 100\% \\ &= 0,388 \times 100\% \\ &= 38,8\%\end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas bahwa nilai *R square* (R^2) adalah sebesar 0,388 menunjukkan adanya hubungan antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 38,8%), sedangkan sisanya yaitu sebesar 61,2% disebabkan oleh faktor lain. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,623 menunjukkan bahwa keeratn hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari perhitungan skor jawaban kuesioner menunjukkan bahwa motivasi kerja yang terdapat di favehotel Gatot Subroto Jakarta termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,97. Variabel motivasi kerja memiliki skor tertinggi sebesar 4,7 dengan pernyataan "Terjalannya kerjasama antar sesama rekan kerja membuat anda lebih semangat dalam bekerja" dan "Sanksi yang diberlakukan perusahaan apabila karyawan melanggar aturan membuat anda lebih semangat dalam bekerja". Skor terendah sebesar 2,8 dengan pernyataan "Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir".
2. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari perhitungan skor jawaban kuesioner menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang terdapat di favehotel Gatot Subroto Jakarta termasuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Variabel kinerja karyawan memiliki skor tertinggi sebesar 4,4 dengan pernyataan "Karyawan melakukan pekerjaan dengan rasa ingin tahu yang tinggi", sedangkan skor terendah sebesar 3,8 pada pernyataan "Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu".
3. Berdasarkan hasil perhitungan secara statistik diperoleh besarnya nilai *t* tabel = 1,686 lebih kecil dari *t* hitung = 4,910 (*t* hitung > *t* tabel) sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,388, hal ini menunjukkan motivasi kerja mempunyai hubungan yang cukup besar terhadap kinerja karyawan yaitu 38,8% dan sisanya 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu hasil uji juga menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan kuat positif, yaitu $r = 0,623$. Arti positif adalah hubungan antar variabel *x* dan *y* searah, artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan berlaku sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2013
- Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mathis, Robert L. & Jackson, Jhon H. Human Resources Management. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Nawawi, Hadari. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008
- Rivai, Veithzal. *Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009.
- Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Sutrisno, Edy. Budaya Organisasi. Jakarta: Prenada Media Grup, 2011
- Timpe, A.Dale. Manajemen Kinerja (Sofian). Jakarta: Elex Media Komputindo, 2002
- Winardi, J. Motivasi & Pemasalahan Dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pres, 2008