

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL KELAS MELATI DI SUMEDANG

Dede Jajang Suyaman, Junjun Sirojudin, Dewi Puspasari

jajang@fe.unsika.ac.id
sirojudinjunjun@gmail.com
r.dewipuspasari@gmail.com

Universitas Singaperbangsa Karawang,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sebelas April Sumedang,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sebelas April Sumedang

ABSTRAK

Indikasi penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan ketidak tepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dan para tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dalam Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor PM.53/HM.001/MPEK/2013 Tentang Standar Usaha Hotel Bab II Usaha Hotel Pasal 4 Ayat (4) menjelaskan Hotel Non Berbintang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, tidak memiliki penggolongan kelas hotel dan dapat disebut sebagai hotel melati. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kabupaten Sumedang. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif atau lebih dikenal dengan penelitian survey. Hasil penelitian bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya kompensasi, pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan, penataan lingkungan dan penambahan sarana dan prasarana penunjang kerja bagi para karyawan. Saran penulis yaitu perlu adanya jaminan pensiun bagi para pegawai hotel melati di Kabupaten Sumedang, meningkatkan fasilitas hotel dan menjaga konsistensi pimpinan dalam melakukan pengawasan, pemberian tambahan penghasilan bagi para pegawai yang melaksanakan tugas tambahan di luar jam kerja.

Kata kunci : *Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

Indication of a decrease in employee performance as evidenced by the inaccuracy of the time for completion of work by the employee. There are still some employees who find it difficult to overcome all wishes and guests and to be able to complete work on time. In the Regulation of the Minister of Tourism and Creative Economy of the Republic of Indonesia Number PM.53 / HM.001 / MPEK / 2013 concerning Hotel Business Standards Chapter II Hotel Business Article 4 Paragraph (4) describes Non-Star Hotels as referred to in paragraph (2) letter b, does not has a classification of hotel class and can be called a jasmine hotel. The purpose of this research is to determine how much influence motivation and job satisfaction have on employee performance at hotels in Sumedang Regency. The research method in this research uses quantitative methods or better known as survey research. The results showed that to improve employee performance required compensation, career development through education and training, environmental management and additional work support facilities and infrastructure for employees. The author's suggestion is that there is a need for pension guarantees for employees of jasmine hotel in Sumedang Regency, improving hotel facilities and maintaining consistency of the leadership in conducting supervision, providing additional income for employees who carry out additional tasks outside of working hours.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, hotel harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah hotel agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan perhotelan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantuperusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Simarmora (2012:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun

etika. Donni Juni Priansa (2017:271-272) mengungkapkan bahwa:

- 1) Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*) : (1) Menunjukkan perhatian, detail, akurat, cermat dan teliti, (2) Tingkat kesesuaian kualitas hasil pekerjaan dengan standar kerja, (3) Tingkat kesesuaian kualitas hasil kerja dengan infrastruktur / kelengkapan kerja, (4) Tingkat pengetahuan peraturan prosedur dan keahlian teknis.
- 2) Kuantitas (*Quantity of Work*) : (1) Tingkat hasil kerja pada kurun waktu tertentu, (2) Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target pekerjaan.
- 3) Keteguhan (*Dependability*) : (1) Tingkat kesadaran dalam kehadiran, (2) Bekerja dengan mengikuti instruksi (3) Tingkat kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan, (4) Tingkat pengakuan kesalahan atas pekerjaan yang telah dikerjakan.
- 4) Inisiatif (*Initiative*) : (1) Tingkat inovasi dalam bekerja, (2) Tingkat inisiatif untuk bekerja tanpa menunggu perintah pimpinan, (3) Mengantisipasi dan memahami masalah yang mungkin dapat terjadi, (4) Mempelajari dan menguasai informasi peraturan prosedur yang terbaru.
- 5) Adaptabilitas (*Adaptability*) : (1) kemampuan untuk beradaptasi, (2) mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- 6) Kerjasama (*Cooperation*) : (1) Kemampuan untuk bekerjasama, (2) Melaksanakan tugas lembur dengan sepenuh hati.

Menjalankan perusahaan perhotelan dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama di bidang sumber daya manusia.

Berikut adalah daftar Hotel di Wilayah Kabupaten Sumedang yang sudah cukup lama menjalankan usahanya yaitu :

Daftar Hotel di Wilayah Kabupaten Sumedang

No	Nama Hotel	Nama Pengelola	Alamat / No. Telp
1	Hotel La Diva	H. Usep Sujana	Jalan Pangeran Suriaatmadja No. 36 Sumedang 45312 Telp. 0261-201517, Email : ladivahotel@yahoo.com
2	Hotel Puri Khatulistiwa	Toto Budiarto	Jalan Raya Jatinangor No. KM.20 Cikeruh Jatinangor Sumedang Regency, West Java 45363 Indonesia.
3	Hotel Hanjuang Hegar	H. Mulya Suryadi	Jalan Raya Cimalaka Cilindri Km.5 Sumedang Jawa Barat 45353 Indonesia, 0261-2138880 HP. 085316812561
4	Hotel New Grand La Diva	Riki Fazri Sujana	Jalan Pangeran Soeriaatmadja No. 34 Kota Kulon, Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang Jawa Barat 45311 Indonesia.
5	Hotel Shappire Home	Dr. Handandito	Sapphire Home Hotel, Jalan Pacuan Kuda No. 06 Kotakaler Sumedang 45322 Indonesia, Telp. 0261-211290
6	Hotel Cipanas Conggeang	Hj. Anie Rohyani	Jln. Raya Legok Km. 14 Buahdua Sumedang, Indonsia 45392
7	Hotel Amory Boutik	Mulyana Santosa	Jalan Mayor Abdurachman No. 101 Sumedang
8	Hotel Dasa Putra	Suwandi	Jalan Mayor Abdurachman 158 Sumedang 45352
9	Hotel Jatinangor	Jajang	Jalan Raya Jatinangor Nomor 13 – 15 Sumedang
10	Hotel Handayani	Deni Hidayat	Jalan Prabu Gajah Agung No. 10 Sumedang Telp. 0261-2700707
11	Hotel Puri Mutiara	Irmayanty	Jalan Prabu Geusan Ulun No. 22 Sumedang Telp. (0261) 202102
12	Hotel Hegarmanah	Asep Jazuli	Jalan Raya Cimalaka No. 115 Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang

Sumber : Pehimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Badan Perwakilan Cabang Sumedang, Tahun 2018.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

- 1) Menurunnya kinerja pegawai yang dibuktikan dengan kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kamar untuk tamu di hotel melati. Hal ini menunjukkan karyawan belum melakukan pekerjaan secara detail akurat, cermat dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Menurunnya kinerja pegawai dibuktikan dengan meningkatnya jumlah komplain dari tamu hotel melati, hal ini menunjukkan tingkat hasil kerja pada kurun waktu tertentu belum secara optimal dicapai.
- 3) Rendahnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang kondusif.
- 4) Tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya terhadap karyawan hotel melati.
- 5) Keterlambatan karyawan tidak mendapat perhatian khusus dari atas;
- 6) Tingginya tingkat stress kerja karyawan yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi;
- 7) Kurangnya pelatihan kerja karyawan dalam hal pelayanan tamu;
- 8) Rendahnya jumlah kompensasi yang diberikan oleh hotel melati.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan yaitu :

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Sumedang ?
- 2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Sumedang ?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja bersama-sama secara simultan terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Sumedang ?

KAJIAN LITERATUR

Motivasi Kerja (X1)

1. Kebutuhan fisik (*physiological needs*)

- a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan
- b. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
 - a. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya.
 - b. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja.
 - c. Tingkatkepastian program pensiun atau hari tua.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*)
 - a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya.
 - b. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya.
 - c. Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.
4. Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*)
 - a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.
 - b. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)
 - a. Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

Kepuasan Kerja (X2)

- 1) Pekerjaan itu sendiri
 - a. Pekerjaan yang sesuai kemampuan
 - b. Pekerjaan yang secara mental menantang
 - c. Variasi tugas
- 2) Gaji
 - a. Besarnya gaji
 - b. Kecepatan pembayaran gaji
 - c. Kesempatan untuk maju
- 3) Promosi
 - a. Cara pemilihan promosi
 - b. Kepedulian terhadap kondisi kerja
- 4) Supervisi
 - a. Kesiediaan atasan membantu karyawan
 - b. Pengawasan yang diberikan pemimpin
 - c. Metode pengawasan yang digunakan pemimpin
- 5) Rekan kerja
 - a. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja

- b. Kesiediaan bekerja sama dengan rekan kerja
- c. Pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapatan dalam tugas.
- d. Kesiediaan rekan kerja dalam membantu sesama.

Kinerja Pegawai (Y)

1. Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*) : (1) Menunjukkan perhatian, detail, akurat, cermat dan teliti, (2) Tingkat kesesuaian kualitas hasil pekerjaan dengan standar kerja, (3) Tingkat kesesuaian kualitas hasil kerja dengan infrastruktur / kelengkapan kerja, (4) Tingkat pengetahuan peraturan prosedur dan keahlian teknis.
2. Kuantitas (*Quantity of Work*) : (1) Tingkat hasil kerja pada kurun waktu tertentu, (2) Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target pekerjaan.
3. Keteguhan (*Dependability*) : (1) Tingkat kesadaran dalam kehadiran, (2) Bekerja dengan mengikuti instruksi, instruksi, (3) Tingkat kesadarandalam menyelesaikan pekerjaan, (4) Tingkat pengakuan kesalahan atas pekerjaan yang telah dikerjakan.
4. Inisiatif (*Initiative*) : (1) Tingkat inovasi dalam bekerja, (2) Tingkat inisiatif untuk bekerja tanpa menunggu perintah pimpinan, (3) Mengantisipasi dan memahami maalah yang mungkin dapat terjadi, (4) Mempelajari dan menguasai informasi peraturan proedur yang terbaru.
5. Adaptabilitas (*Adaptability*) : (1) kemampuan untuk beradaptasi, (2) mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerjasama (*Cooperation*) : (1) Kemampuan untuk bekerjasama, (2) Melaksanakan tugas lembur dengan sepenuh hati.

METODE PENELITIAN

Rully Indrawan (2014:49) menjelaskan : Pendekatan dalam penelitian melahirkan metode-metode penelitian. Pada setiap metode

penelitian memiliki karakteristik yang unik selaras dengan dasar falsafah pendekatan penelitian yang dipilih. Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dimana perencanaan penelitian dirumuskan dengan detail dan terstruktur, sehingga kegiatan di lapangan saat melakukan pengumpulan data (*collecting*) hanya menjalankan apa yang sudah dirancang sebelumnya. Dalam kaitan dengan ini maka proses penelitian mutlak diawali dengan studi pendahuluan untuk melihat kondisi (*locus and focus*) penelitian yang akan dikerjakan.

Lebih jauh Sugiyono (2014:24) dalam Ipa Hafsiyah Yakini (2017:76-77) menjelaskan metode penelitian bahwa :

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Tujuan studi dari penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel kompetensi dan pengembangan karir dan kinerja pegawai di Hotel di Kabupaten Sumedang. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Hotel di Kabupaten Sumedang.

Populasi Responden Penelitian

No	Nama Hotel	Alamat	Jumlah Populasi
----	------------	--------	-----------------

1.	Hotel La Diva	Jalan Pangeran Suriaatmadja No. 36 Sumedang 45312 Telp.(0261) 201517	36
2	Hotel Hanjuang Hegar	Jalan Raya Cimalaka Cilandri KM.5 Sumedang Jawa Barat 45353 Indonesia Telp. 0261-2138880 HP. 085316812561	28
3	Hotel New Grand La Diva	Jalan Pangeran Soeriaatmadja No. 34 Kota Kulon, Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang Jawa Bara 45311 Indonesia.	32
4	Hotel Shappire Home	Jalan Pacuan Kuda No. 66 Kotakaler Sumedang 45322 Indonesia, Telp. 0261-211290	31
5	Hotel Amory Boutik	Jalan Mayor Abdurachman No. 101 Sumedang	34
6	Hotel Dasa Putra	Jalan Mayor Abdurachman No. 158 Sumedang 45352	28
7	Hotel Handayani	Jalan Prabu Gajah Agung No. 10 Sumedang Telp. 0261-202102	32
8	Hotel Puri Mutiara	Jalan Prabu Geusan Ulun No.22 Sumedang Telp. 0261-202102	37
9	Hotel Hegarmanah	Jalan Raya Cimalaka No. 115 Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang.	17
JUMLAH TOTAL			276

Sumber : Data hasil penelitian, diolah Tahun 2018.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependent apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
- X = Variabel independen
- a = Konstanta (Nilai Y apabila X = 0)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, x2,..... Xn) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen berhubungkan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval dan rasio.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
- X1 dan X2 = Variabel independen
- a = Konstanta (nilai Y apabila X1, X2,...Xn = 0)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Uji T

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (lihat perhitungan SPSS pada *Coefficient Regression Full Model/Enter*). Atau bisa diganti dengan uji metode Stepwise.

Seperti kita telah pelajari pada berbagai artikel dalam website statistikian, bahwa ada banyak sekali yang membahas tentang uji F dan Uji T. pertanyaannya, sebenarnya apakah yang dimaksud dengan Uji F dan Uji T tersebut ?. Di atas kita telah pelajari sebagian dari yang dimaksud untuk menjadi pertanyaan ini. Namun perlu penulis jelaskan lagi bahwa sebenarnya Uji F dan Uji T itu tidak hanya sebatas dari apa yang telah dibahas di atas,

dimana di atas membahas tentang Uji F dan Uji T dalam konteks analisis regresi linear. Namun dalam konteks yang lain, bisa jadi ada dalam berbagai jenis analisis.

Uji F

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau Uji model/uji anova yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan.

Uji Korelasi

Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sangat populer dan sering dipakai oleh mahasiswa dan para peneliti. Korelasi ini dikemukakan oleh Karl Pearson Tahun 1990, kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*).

Riduwan (2013:61) berpendapat bahwa : Teknik analisis korelasi *perason product moment* termasuk teknik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. Misalnya data dipilih secara random, datanya berdistribusi normal, data yang dihubungkan berpola linier dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama. Kalau salah satu tidak terpenuhi persyaratan tersebut analisis korelasi tidak dapat dilakukan.

Rumus yang digunakan untuk korelasi *pearson product moment* sederhana (Riduwan, 2013:62) :

$$R_{X_1.X_2.Y} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum Y^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - \sum Y^2\}}}$$

Korelasi *pearson product moment dilambangkan* (r) dengan ketentuan nilai tidak lebih dari harga (-1 ≤ r ≤ + 1). Apabila nilai r = - 1 artinya korelasi negatif sempurna r = 0 artinya tidak ada korelasi; dan r = 1 berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga

r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai sebagai berikut :

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Ipa Hafsiyah Yakini, 2017.

Analisis Korelasi Ganda Analisis korelasi ganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y). Riduwan (2013:63) menjelaskan desain penelitian dan rumus korelasi ganda sebagai berikut :

Rumus Korelasi Ganda :

$$r_{X1.X2Y} = \sqrt{\frac{r_{X1.Y}^2 + r_{X2.Y}^2 - 2(r_{X1.Y})(r_{X2.Y})(r_{X1.X2})}{1 - r_{X1.X2}^2}}$$

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda bandingkan antara nilai profitabilitas 0,05 dengan nilai profitabilitas Sig sebagai berikut :

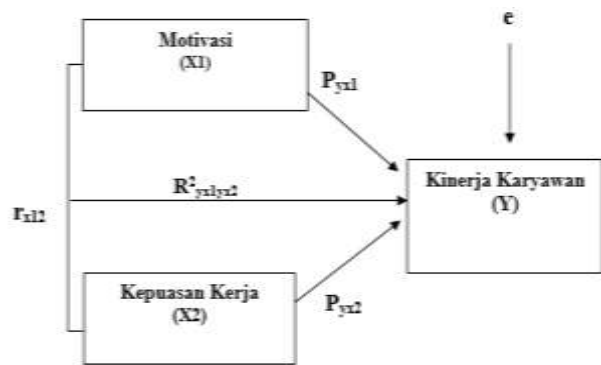
Hipotesis

Ho : Kompetensi dan Pengembangan Karir Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel di Kabupaten Sumedang.

H1. : Kompetensi dan Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel di Kabupaten Sumedang.

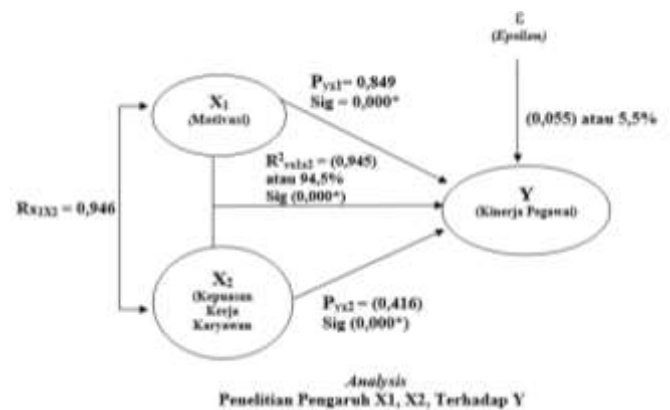
Dasar Pengambilan Keputusan :

- a. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \leq Sig)$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \geq Sig)$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Signifikan.



Model Analisis Jalur
Sumber : Hubungan antar variabel X1 X2 dan Y (Riduwan, 2013:63)

PEMBAHASAN



Pembahasan Secara Teoritis

Dalam mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan, sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi sangat diperlukan. Pengertian motivasi menurut Bangun (2012:312) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Menurut Wayne F. Cascio dalam Sunyoto (2015:11) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

Menurut Hasibuan (2011:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah faktor yang

mendorong individu untuk melaksanakan tugasnya guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Bangun (2012:313) dalam perkembangannya, motivasi dapat dibagi menjadi 4 macam pendekatan sebagai berikut:

1) Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional (*traditional approach*) pertama kali dikemukakan oleh Frederick W. Taylor dari manajemen ilmiah (*Scientific management school*). Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Makin banyak yang diproduksi, maka semakin besar pula penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif

2) Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia (*human relation model*) selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo. Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Contoh dari pendekatan ini misalnya manajer memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan penting.

3) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Para pencetus teori lainnya seperti McGregor dan ahli-ahli lain, melontarkan kritik kepada model hubungan manusia dengan mengatakan konsep tersebut hanya merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Kelompok mereka juga mengatakan bahwa pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja seperti uang dan hubungan sosial. Berbeda dengan pendekatan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya

uang atau keinginan mereka untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4) Pendekatan kontemporer

Pendekatan kontemporer (*contemporary approach*) didominasi oleh tiga tipe motivasi: teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Teori isi (*content theory*) menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam berorganisasi. Dalam teori isi terdapat tiga teori motivasi yang menekankan pada analisa yang mendasari kebutuhan-kebutuhan manusia, antara lain, teori hierarki kebutuhan, teori ERG dan teori 2 faktor. Pada teori proses, terdapat 2 teori motivasi yang berpusat pada bagian para anggota organisasi mencari penghargaan dalam keadaan bekerja, termasuk dalam kelompok ini: teori keadilan dan teori harapan.

Motivasi dapat dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Wahjosumidjo dalam Sunyoto (2015:12) ada 7 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. *Upgrading* merupakan istilah yang sangat berhubungan dengan promosi, yaitu perubahan seorang karyawan dari pekerjaan yang kurang memerlukan kecakapan kepada pekerjaan lain yang lebih memerlukan kecakapan dalam suatu kesatuan organisasi yang sama dan dalam arti ini maka *upgrading* adalah suatu promosi kecil. Kenaikan jabatan dapat didasarkan atas lamanya masa kerja. Praktik demikian sangat umum dipergunakan dalam pemerintahan. Promosi dapat juga didasarkan atas ujian. Hal ini terjadi jika terbuka lowongan dalam jabatan yang lebih tinggi. Promosi bagi karyawan adalah lebih penting daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti sebuah pemberian upah berupa uang yang lebih banyak.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan kariernya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3) Pekerjaan Itu Sendiri Telah berulang kali ditegaskan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja.

Karyawan yang bersangkutan harus bisa memanfaatkan berbagai kesempatan untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Berbagai kesempatan tersebut, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan di luar jam kerja atau berusaha supaya dialihtugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa yang telah diberikan oleh tempat mereka bekerja.

5) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sebagai mitra kerja hubungan kedua pihak, baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan tentu saja harus dijaga keharmonisannya. Karena dengan hubungan yang baik dan harmonis akan memberikan pengaruh yang baik pula bagi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan di satu sisi, dan pengembangan karier karyawan di sisi lain.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.

Menurut Edy Sutrisno (2012:116-120) faktor motivasi dibagi 2 menjadi faktor intern dan ekstern dan 2 faktor tersebut berasal dari karyawan, yaitu:

1) Faktor Intern

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya keinginan untuk dapat memiliki mobil dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern, dapat memperkuat atau memperlemah motivasi kerja seseorang dan meliputi beberapa poin sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi sendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan *supervise* amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Semua ini merupakan aturan yang main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi kepada para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Menurut Bangun (2012:316) teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an. Pada awalnya ada tiga teori motivasi yaitu teori hierarki kebutuhan (*the hierarchy of needs theory*), teori dua faktor (*two factor theory*), dan teori X dan Y (*theories X and Y*).

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow, mungkin bisa dikatakan teori inilah yang paling populer bila dibanding dengan teori-teori motivasi lainnya. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada

kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierachy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai kebutuhan yang tertinggi. 5 tingkatan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.
2. Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik.
3. Kebutuhan Sosial, setiap manusia ingin hidup secara berkelompok, kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan.
4. Kebutuhan Harga Diri, yaitu kebutuhan yang menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi, dan prestasi. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga *image*, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu kebutuhan yang mendorong agar seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dalam teori ini dikemukakan bahwa , pada umumnya para karyawan baru cenderung memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas dan tanggung jawab. Herzberg membagi dua faktor ini sebagai berikut:

1. Faktor Kepuasan (*satisfaction*), biasa juga disebut sebagai *motivating factor*

atau pemuas (*satisfier*). Termasuk pada faktor ini ialah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara lain, prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*enchancement*).

2. Faktor Ketidakpuasan (*dissatisfaction*), biasa juga disebut sebagai *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*), dan status pekerjaan (*job status*).

3) Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan dengan asumsi-asumsi tersebut, manajer menetapkan perilakunya terhadap bawahannya.

Implikasi manajerial dari teori X dan Y dapat diuraikan secara sederhana dalam proses manajemen adalah sebagai berikut:

- 1) Tetapkan tujuan dan susun rencana untuk mencapainya
- 2) Laksanakan rencana melalui kepemimpinan
- 3) Kendalikan dan buatlah penilaian atas hasil yang dicapai dengan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Teori ERG

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain

- 1) Eksistensi (*existence/E*), kelompok eksistensi memperhatikan pada

- pemberian persyaratan keberadaan material dasar individu.
- 2) Hubungan (*relatedness/R*), yaitu hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar individu yang penting.
 - 3) Pertumbuhan (*growth/G*), adalah suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan individu.
- 5) Teori Keadilan
Teori ini mengatakan bahwa orang akan termotivasi untuk bekerja bila besar sumbangan atas pekerjaannya sama dengan yang diterima secara kenyataan hasil kerjanya.
1. Teori Pengharapan Teori pengharapan (*expectancy theory*) pertama kali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tin akan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Tin akan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.
 2. Teori Penguatan
Teori penguatan (*reinforcement theory*) pertama kali dikemukakan oleh seorang ahli psikologi B.F.Skinner, yang mengatakan bahwa bagaimana tingkah laku di masa lampau memengaruhi tin akan di masa yang akan datang dalam proses belajar siklis.
 3. Teori Motivasi McClelland
David McClelland mengklasifikasi kebutuhan manusia ke dalam kebutuhan berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi. Oleh sebab itu motivasi juga dibagi menjadi tiga, yaitu:
 - 1) Motivasi berprestasi, seseorang termotivasi bila pekerjaannya dapat memberikan prestasi kepadanya.
 - 2) Motivasi berkuasa, seseorang akan termotivasi bila pekerjaannya dapat memberikan kuasa atau mempengaruhi orang lain
 - 3) Motivasi berafiliasi, mencerminkan pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara, dan menghubungkan dengan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antara sesama manusia dalam organisasi.
4. Teori Porter-Lawler
Teori ini memperlihatkan bahwa upaya (*effort*) bergantung pada nilai penghargaan yang diperoleh ditambah dengan penghargaan yang mereka rasakan.
5. Teori Evaluasi Kognitif
Teori evaluasi kognitif yaitu memotivasi karyawan melalui penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti prestasi, tanggung jawab, dan kompetensi. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri karyawan, seperti upah, dan fasilitas lain yang dapat meningkatkan kinerja.
- Salah satu cara manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Sunyoto (2015:26) kompensasi didefinisikan sebagai “sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kepada karyawan untuk kerja mereka.
- Ketidakuasan para karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari organisasi di mana mereka bekerja dapat menimbulkan dampak yang tidak baik jika tidak secara cepat diatasi atau diselesaikan. Dampak yang tidak baik tersebut antara lain karyawan banyak keluhan yang cenderung negatif, produktivitas kerja menurun, tingkat kemangkiran tinggi, pemogokan karyawan, dan lain sebagainya.
- Menurut Husein Umar dalam Sunyoto (2015:27) menjelaskan agar prinsip keadilan, kewajaran dan kesetaraan, sistem kompensasi yang diterapkan harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan, yaitu :
- 1) Sistem kompensasi harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi.
 - 2) Sistem kompensasi harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan

tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi

- 3) Sistem kompensasi yang mengandung prinsip keadilan
- 4) Menghargai perilaku positif
- 5) Pengendalian pembiayaan
- 6) Kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan
- 7) Terciptanya administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya dan berhasil guna

Menurut Bangun (2012:231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Wibowo (2013:2) mengatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Dari definisi diatas, ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaannya yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut Bangun (2012:233) suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

Kajian Empiris

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, secara empiris dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel di Kabupaten Sumedang Berdasarkan hasil penelitian besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kabupaten Sumedang hasil analisis regresi diperoleh sebesar 0,849 atau 84,9% atau berada pada kategori kuat. Hal ini membuktikan bahwa hotel melati di Kabupaten Sumedang memberikan motivasi kepada karyawannya secara baik, konsisten, sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Walaupun beberapa indikator motivasi belum dilaksanakan secara optimal seperti dalam bekerja suasana lingkungan kerja

masih terasa belum nyaman, juga sebagian pimpinan di beberapa hotel melati di Wilayah Kabupaten Sumedang masih membeda-bedakan karyawan yang berkinerja tinggi dengan karyawan yang berkinerja rendah sehingga dalam hal ini pimpinan seharusnya memberikan arahan kepada karyawan yang berkinerja rendah untuk menyerap aspirasi apa yang menjadi penyebab sebagian karyawan berkinerja rendah.

- 2) Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel di Wilayah Kabupaten Sumedang Berdasarkan hasil penelitian besarnya pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kabupaten Sumedang dengan menggunakan analisis linear berganda diperoleh nilai sebesar 0,416 atau 41,6% atau berada pada rentang rendah. Hal ini membuktikan bahwa para karyawan di beberapa hotel melati di wilayah Kabupaten Sumedang belum memiliki rasa kepuasan kerja yang berdampak terhadap tidak optimalnya kinerja karyawan. Yang menjadi bukti indikator penurunan kinerja pegawai yaitu karyawan belum diberikan kesempatan untuk maju, promosi perhotelan belum secara optimal dilakukan melalui media elektronik maupun teknologi digital lainnya.
- 3) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel di Kabupaten Sumedang Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi dan kepuasan kerja pegawai pada Hotel di Kabupaten Sumedang diperoleh nilai pengaruh sebesar 0,946 atau 94,6% atau berada pada rentang nilai sangat kuat, sedangkan sisanya sebesar 0,054 atau 5,4% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara Parsial variabel motivasi lebih besar mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 84,9% sedangkan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,416 atau 41,6%. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel di

Kabupaten Sumedang lebih didominasi oleh variabel motivasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empirik mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel melati di Kabupaten Sumedang. Adapun hasil penelitian ini yaitu :

- 1) Motivasi karyawan pada hotel di Kabupaten Sumedang berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel penelitian yaitu motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan hotel melati di Kabupaten Sumedang, bahwa berdasarkan perhitungan analisis jalur memberikan pengaruh sebesar 0,849 atau 84,9%, hal ini mengindikasikan bahwa tingkat keadaan motivasi kerja pada hotel di Kabupaten Sumedang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya suatu pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang belum optimal dilaksanakan oleh manajemen sumber daya manusia hotel melati di Kabupaten Sumedang yaitu program pensiun atau program hari tua bagi para pegawai tetap dan program pengembangan kompetensi bagi karyawan.
- 2) Kepuasan kerja karyawan pada hotel di Kabupaten Sumedang berdasarkan hasil jawaban responden mengenai kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan berdasarkan perhitungan analisis jalur memberikan pengaruh sebesar 0,416 atau 41,6% dan berada pada kategori lemah. Hal ini mengindikasikan beberapa indikator kepuasan kerja karyawan masih jauh dari optimal yaitu banyaknya variasi tugas yang berbeda-beda sehingga menyulitkan para pegawai untuk konsentrasi bekeja pada fokus tugas masing-masing, pekerjaan yang digeluti karyawan hotel saat ini jauh dari harapan karena banyak hotel melati yang sepi karena tersaingi oleh hotel-hotel standar dengan kualitas lebih bagus dari hotel melati dan harga yang ditawarkan lebih murah, pimpinan di hotel melati tidak

optimal mengawasi para pegawainya sehingga cenderung para pegawai tidak optimal dalam melaksanakan tugas.

- 3) Motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kabupaten Sumedang berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur memberikan pengaruh sebesar 0,945 atau 94,5% atau berada pada kategori sangat kuat. Hal mengindikasikan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, walaupun dalam penilaian kinerja beberapa indikator masih belum optimal yaitu pegawai masih kurang detail, akurat, cermat dan teliti dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, dan pegawai lebih memfokuskan diri bekerja tepat waktu baik jam masuk maupun jam pulang, sehingga banyak pegawai yang tidak melaksanakan lembur kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan atas hasil penelitian di atas, penulis mencoba memberikan saran atas hasil penelitian tersebut mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kabupaten Sumedang sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai hotel melati di wilayah Kabupaten Sumedang melalui faktor motivasi, agar diberikan program pensiun bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama bekerja, serta pemberian motivasi melalui pengembangan kompetensi dan karir pegawai.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja pegawai hotel melati di wilayah Kabupaten Sumedang dilihat dari kepuasan kerja karyawan agar diberikan tugas-tugas terfokus melalui pembagian beban tugas yang jelas sehingga tidak terjadi variasi tugas dan tanggungjawab yang harus kerjakan karyawan, juga pimpinan selalu konsisten mengawasi para pegawainya dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada pelanggan. Selain itu, agar hotel-hotel melati di wilayah Kabupaten

Sumedang meningkatkan kualitas pelayanan melalui peningkatan fasilitas hotel sehingga dapat meningkatkan minat masyarakat untuk menggunakan hotel melati sebagai tempat istirahat.

- 3) Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar manajemen hotel melati di wilayah Kabupaten Sumedang memberikan pembinaan secara bertahap dan konsisten kepada seluruh pegawai hotel agar pekerjaan yang dilakukan dapat secara akurat, tepat dan cermat dalam melayani pelanggan, juga pemberian tambahan penghasilan bagi para pegawai yang senantiasa melaksanakan tambahan jam kerja atau lembur.

REFERENSI

BUKU

- Bryman dan Bell.(2007).*Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pemerintahan Daerah di Indonesia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Bangun.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Cherrington (2010).*The Management of Human Resources*. (4th Edition) New Hersey : Prentice Hall Inc.
- Colquitt, Lepine dan Wesson (2013). *Organizational Behavior*, New York: M-Graw Hill.
- Djoerban Wahid (2013).*Organization*. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Priansa Juni Donni.(2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly.(2010).*Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Keempat*. Jakarta : Erlangga.
- Hadiana dan Molan (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi*. Aplikasi Edisi Ke Delapan Alih Bahasa Hadiana

- dan Benyamin Molan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hair, et all.(2010).*Multivariate Data Analysis, Seventh Edition. Pearson Prentive Hall.*
- Handoko Hani T. (2011). *Manajemen Personia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan S.P. Malayu.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.
- .(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrawan Rully.(2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran.* Surabaya : Refika Aditama.
- Ivancevich, John, M. Konopaske, & Mateson.(2016). *Perilaku dan manajemen Orgnaisasi.* Jakarta : Erlangga.
- Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (2013).*Human Resource Management, Ninth Edition.* Newyork : McGraw Gill. Damayanti, Puji, dkk.
- Luthans (2012). *Perilaku Organisasi, Edisi.10.* Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Kritner dan Kinicki (2014). *Organizational Behavioral Ed. 5* Boston : McGraw-Hill.
- Malhotra.(2012). *Basic Marketing Research : Integration Of Socia Media (Fourth Edition).* New Jersey : Perason.
- Mangkunegara Prabu Anwar.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- .(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Matteson (2013). *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Edisi Ketujuh : Erlangga. Jakarta.
- Mathis dan Jackson (2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama.* Jakarta : Salemba Empat.
- Milton (2010). *Unsur-Unsur dari Pembangunan Dalam Eaton.* Joseph W. Pembangunan Lembaga dan Pembangunan Nasional, Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- McClelland (2013). *Entrepreneur Behavior and Characteristivs of Entrepreneur.* The Achieving Society.
- McDaniel dan Gates, (2013). *Riset Pemasaran Kontemporer (Sumiyarto dan Rambat Lupiyoadi, Penerjemah.*Jakarta : Salemba Empat.
- Mudiartha.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mullins (2010).*Marketing Management* Mc.Graw Hill.
- Newstrom (2010). *Perilaku Dalam Organisasi Jilid 1 Terjemahan.* Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Porter dan Lawler. Davis (2013).*Atecentent Attitdes of Effective Mangerial Performance Dalam Vroom, V.H. and EIL. Devi Management and Motivation Middlesex.* Englang : Penguin Books.
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck Barry Gerhart dan Patrick M. Wright.(2013). *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage 3rd Edition.* Mc Graw Hill.
- Raymond A. Noe (2013). *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage 3rd Edition.* Mc Graw Hill.
- Riduwan.(2013). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian.* Bandung : Alfabeta.
- Robbins dan Judge (2013). *Organization Behaviour.* New York : Prentie Hall International.
- Rubera.(2010). *Drivers of Brand Commitment : A Cross-National Investigation. Journal of International Marketing.*18 (2), 64 – 79. <http://doi.org/10.1509/jimk.18.2.64>
- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D.* Bandung : Alfabeta.
- .(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D.* Bandung : Alfabeta.
- .(2015).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D.* Bandung : Alfabeta.
- .(2017).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D.* Bandung : Alfabeta.
- Suharsaputra.(2012). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan.* Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sunyoto.(2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*

- (Cetakan Pertama). Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno Edy.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Kencana Media Group.
- Suriasumantri, (2017). *Ilmu Dalam Perspektif : Sebuah Kumpulan Karangan Tentang Hakekat Ilmu*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
- Tampubolon S. Manahan.(2012). *Manajemen Operasi dan Rantai Pemasok (Operation And Supply Chain Management)* Edisi Pertama. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Triton.(2013). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Magelang : ORYZA.
- Umar (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Rajawali.
- Umi Nariawati.(2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Agung Media.
- Waridin dan Masrukhin (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. *EKOBIS*. Vol.7 No.2 Hal : 197-209.
- Wibowo.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wijayanto.(2008). *Structural Equation Modeling dengan Lisrel*. Konsep dan Tutorial. Graha Ilmu.
- Yakin Hafsiyah Ipa. (2017). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Anugerah Percetakan.
- Ardiani, Nurul; Eminaldi Nur DP; Azlina. 2012. Pengaruh Audit *Tenure, Disclosure, Ukuran KAP, Debt Default, Opinion Shopping*, Dan Kondisi Keuangan Terhadap Penerimaan Opini Audit *Going Concern* Pada perusahaan *Real Estate* Dan *Property* Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi* Vol.20.No.4. Universitas Riau
- Afni Can, Yasri. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*.
- Deewar Mahesa.(2010). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderatng. (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Jandhika Hendrianto.(2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. *Agora* Vol.3 No.2.
- Masrukin dan Waridin.(2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal Ekonomi dan Bisnis* Vol.7 No.2
- Medina Rizki Pramudya Rinaldi.(2016). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rumpun Sari Medini*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ni Puti Intan Ratnasari, A.A.Sagung Kartika Dewi.(2017). *Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. *Jurnal* No. 1911.
- Nugroho dan Rohman.(2012). *Pengaruh Belanja Modal Terhadap Pertumbuhan Kinerja Keuangan Daerah Dengan Pendapatan Asli Daerah sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Provinsi Jawa Tengah)*. *Jurnal Akuntansi Diponegoro*, Volume 1 , Nomor 2.

INTERNET

- Wikipedia Bahasa Indonesia. Kerangka Pemikiran.
<https://id.wikipedia.org/wiki/Tesis> diunduh pada tanggal 1 Juni 2018.
- Wikipednia Bahasa Indonesia. Uji Regresi.
https://id.wikipedia.org/wiki/Analisis_regr esi diunduh pada tanggal 1 Juli 2018

JURNAL

- Andoi.(2015). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bengkayang Kabupaten Bengkayang*. Program Studi Magster Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura.

- Purba.(2014).*Pengaruh Ketinggian Tempat dan Keimiringan Lereng Terhadap Produksi Karet (Hevea Brasiliensis Muell. Arg). Di Kebun Haposong PTPN III Tapanuli Selatan. Jurnal Online Agroekoteknolog ISSN No. 2337-6597 Vol2 No.3 : 981-989.*
- Raditya Pratama.(2017). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.* Program Pasca Sarjana Universitas Riau.
- Yakin Hafsiyah Ipa.(2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Garut.* Jakarta : Universitas Persada Indonesia Y.A.I Fakultas Ekonomi Program Studi Doktor Ilmu Manajemen.

PERATURAN

Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor PM.53/HM.001/MPEK/2013 Tentang Standar Usaha Hotel. Diunduh dari <https://peraturan.bkpm.go.id/jdih/userfiles/batang/PERMEN%20ttg%20STANDAR%20USAHA%20HOTEL.pdf> diakses pada tanggal 1 Juli 2018.

Keputusan Dirjen Pariwisata Nomor 14/U/II/1988, tentang usaha dan pengelolaan hotel menjelaskan bahwa klasifikasi hotel menggunakan sistem bintang. <https://peraturan.bkpm.go.id/jdih/userfiles/batang/PERMEN%20ttg%20STANDAR%20USAHA%20HOTEL.pdf> diakses pada tanggal 1 Juli 2018.

