

## Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Medan Ville Hotel Medan Sumatera Utara

**Ricki Syahputra Bangun, Edi Winata**

Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma  
Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen  
[rickiteger\\_bangun@yahoo.com](mailto:rickiteger_bangun@yahoo.com)

**Abstrak,** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Medan Ville Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Medan Ville yang bekerja pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 dengan sampel sebanyak 54 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non-Random Sampling* dimana data dikumpulkan dengan menggunakan kusioner dan diolah dengan menggunakan SPSS V.20. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan model regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Medan Ville Medan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 33,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja dan analisis deskriptif

### Pendahuluan

Lingkup dunia bisnis saat ini begitu cepat bertumbuh pesat dan seiring berjalannya waktu semakin banyak pula kompetitor yang gencar untuk memajukan bisnisnya. Bisnis tersebut bermunculan mulai dari bisnis lokal yang semakin menjamur dikalangan masyarakat, bisnis kelas menengah, maupun bisnis besar yang pada umumnya menjalankan bisnis di bidang yang sama sehingga persaingan bisnis semakin ketat. Untuk dapat mempertahankan bisnisnya tersebut, masing-masing kompetitor harus mampu menyuguhkan sesuatu yang berbeda kepada pelanggan mulai dari inovasi-inovasi baru yang harus selalu ditingkatkan hingga langkah-langkah ataupun sikap yang perlu diputuskan untuk menarik simpati pelanggan terhadap produk bisnis tersebut. Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas bisnis. Potensi setiap SDM yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya. Terutama bisnis yang bergerak di bidang jasa, SDM merupakan garda depan yang menjadi kunci keberlangsungan suatu bisnis. Berdasarkan hal itu dipandang penting untuk selalu meningkatkan kualitas SDM suatu perusahaan khususnya dengan cara memotivasi setiap karyawan. Motivasi memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya karyawan suatu perusahaan bekerja menurut kesenangan masing masing, sehingga tidak menutup kemungkinan adanya pelanggaran terhadap standar prosedur operasional perusahaan. Motivasi yang baik dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang memenuhi prosedur standar operasional dan berpengaruh terhadap loyalitas kerja dalam organisasi tersebut. Dengan adanya motivasi kerja, karyawan dapat memiliki keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya yang merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi asset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rumpak (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Institute, berdasarkan hasil

penelitiannya dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Institute, dimana datanya terdistribusi normal. Penelitian lainnya dilakukan oleh Chrisnanda (2017) melalui skripsinya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mas Sumbiri. Hasil penelitian tersebut menerangkan bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mas Sumbiri. Kemudian dijelaskan lebih rinci motivasi internal secara sendiri-sendiri tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi eksternal secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mas Sumbiri.

Menurut pengamatan sementara ini permasalahan yang masih terjadi pada Medan Ville Hotel dalam hal keterbatasan memotivasi karyawannya antara lain tidak ada pemberian service charge 10% kepada karyawan seperti yang dilaksanakan oleh perusahaan yang sama di bidangnya. Selain itu koordinasi antar karyawan cukup minim mengingat tidak adanya dilakukan *meeting* bulanan ataupun *briefing* harian. Tugas kerja yang merangkap pada supervisor juga mengakibatkan kinerja tidak efisien.

### Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer ini diperoleh dengan melakukan wawancara langsung oleh penulis dan menjadikannya dalam bentuk laporan yang menggambarkan situasi dilapangan. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu studi dokumentasi yang ada di Medan Ville Hotel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi dokumentasi, kuesioner dan observasi.

### Hasil dan Pembahasan

Data diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan Medan Ville Hotel yang bekerja pada tahun 2014 sampai dengan 2017. Karyawan tersebut memilih untuk bekerja di Medan Ville Hotel karena memiliki sistem pelayanan yang baik.

Motivasi kerja yang baik mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Medan Ville Hotel. Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 33,8% yang berarti kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 33,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Medan Ville Hotel. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka secara parsial penelitian ini berpengaruh.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rumpak (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Institute, hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Institute.

Tabel 1: Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah
1	21-25 Tahun	21
2	26-30 Tahun	28
3	>30 Tahun	5
Total		54

Dari data diatas diketahui bahwa responden dengan usia 26-30 tahun lebih banyak dikarenakan usia tersebut adalah rata-rata usia yang paling banyak dibutuhkan untuk bekerja efektif di Medan Ville Hotel.

Tabel 2: Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	23
2	Perempuan	31
Total		54

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden perempuan lebih banyak jika dibandingkan dengan responden laki-laki karena dari tahun 2015 s/d 2017 karyawan yang bekerja lebih banyak dari kalangan perempuan.

Tabel 3: Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SMA	28
2	DIII	14
3	S1	12
Total		54

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden tamatan SMA lebih banyak dibandingkan tamatan lainnya dikarenakan tamatan SMA merupakan tamatan ideal yang dibutuhkan untuk bekerja.

Tabel 4: Karakteristik responden berdasarkan jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	F&B	10
2	Bellboy	2
3	Teknisi	4
4	Housekeeping	8
5	Kasir	5
6	Accounting	2
7	SVP	3
8	Front Office	7
9	Security	3
10	Logistic	3
11	Room Service	4
12	Administrasi	2
13	Marketing	1
Total		54

Data diatas menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak dengan jabatan F&B dikarenakan jabatan tersebut lebih membutuhkan banyak pekerja.

Tabel 5: Karakteristik responden berdasarkan tahun bekerja

No	Tahun Kerja	Jumlah
1	2015	15
2	2016	20
3	2017	19
Total		54

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang mulai bekerja pada tahun 2016 lebih banyak dibandingkan dengan tahun 2015 dan tahun 2017. Ini menunjukkan bahwa karyawan lebih banyak dengan lama bekerja 2 tahun.

Tabel 6: Rekapitulasi jawaban responden variabel motivasi (X)

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Jlh
		Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Motivasi1	11	20,4	41	75,9	2	3,7	0	0	0	0	54
2	Motivasi2	11	20,4	40	74,1	3	5,6	0	0	0	0	54
3	Motivasi3	11	20,4	37	68,5	6	11,1	0	0	0	0	54
4	Motivasi4	1	1,9	53	98,1	0	0	0	0	0	0	54
5	Motivasi5	4	7,4	34	63	11	20,4	3	5,6	2	3,7	54
6	Motivasi6	9	16,7	41	75,9	3	5,6	2	1,9	0	0	54
7	Motivasi7	5	9,3	46	85,2	2	3,7	0	0	1	1,9	54
8	Motivasi8	3	5,6	39	72,2	11	20,4	1	1,9	0	0	54
9	Motivasi9	2	3,7	28	51,9	16	29,6	7	13	1	1,9	54
10	Motivasi10	11	20,4	9	16,7	0	0	33	61,1	1	1,9	54
11	Motivasi11	5	9,3	36	66,7	4	7,4	7	13	2	3,7	54
Rata-rata			12,3		68		9,75		8,75		1,2	

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa yang menjawab setuju sebanyak 68%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 12,3%. Ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha mencurahkan kemampuan untuk mencapai prestasi diri, karyawan membutuhkan kenaikan gaji, karyawan merasa nyaman dengan komunikasi antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sedangkan responden yang menjawab netral sebanyak 9,75%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 8,75% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1,2%. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak nyaman dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tidak menerima service charge bulannya dari perusahaan sebagaimana perusahaan lain di bidang yang sama dan karyawan tidak diberikan arahan langsung dari atasan setiap hari.

Tabel 7: Rekapitulasi jawaban responden variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Jlh
		Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kinerja1	4	7,4	40	74,1	7	13	3	5,6	0	0	54
2	Kinerja2	8	14,8	42	77,8	2	3,7	2	3,7	0	0	54
3	Kinerja3	12	22,2	37	68,5	4	7,4	1	1,9	0	0	54
4	Kinerja4	3	5,6	51	94,4	0	0	0	0	0	0	54
5	Kinerja5	8	14,8	36	66,7	10	18,5	0	0	0	0	54
6	Kinerja6	9	16,7	21	38,9	2	3,7	18	33,3	4	7,4	54

Rata-rata		13,6		70,1		7,7		7,4		1,2
-----------	--	------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa yang menjawab sangat setuju sebanyak 13,6%, yang menjawab setuju sebanyak 70,1%. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas, karyawan selalu datang tepat waktu dan karyawan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan responden yang menjawab netral sebanyak 7,7%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 7,4% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1,2%. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mampu menyelesaikan beberapa jumlah pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dan karyawan tidak mampu mengerjakan lebih dari satu jenis pekerjaan.

Tabel 8: Validitas instrumen variabel Motivasi (X)

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	rhitung	rtabel	
Motivasi1	0,303	0,263	Valid
Motivasi2	0,287		Valid
Motivasi3	0,403		Valid
Motivasi4	0,294		Valid
Motivasi5	0,670		Valid
Motivasi6	0,541		Valid
Motivasi7	0,381		Valid
Motivasi8	0,276		Valid
Motivasi9	0,600		Valid
Motivasi10	0,735		Valid
Motivasi11	0,581		Valid

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa pengujian masing-masing instrumen variabel Motivasi (X) memiliki  $r_{hitung} > 0,263(r_{tabel})$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pernyataan dari variabel Motivasi yang digunakan valid.

Tabel 9: Validitas instrumen variabel Kinerja (Y)

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	rhitung	rtabel	
Kinerja1	0,669	0,263	Valid
Kinerja2	0,634		Valid
Kinerja3	0,587		Valid
Kinerja4	0,420		Valid
Kinerja5	0,575		Valid
Kinerja6	0,729		Valid

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrumen variabel Kinerja (Y) memiliki nilai  $r_{hitung} > 0,263(r_{tabel})$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pernyataan dari variabel kinerja yang digunakan valid.

Tabel 10: Hasil reliabilitas instrumen penelitian

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alfa	Kesimpulan
1	Motivasi (X)	0,661	Reliabel

2	Kinerja (Y)	0,623	Reliabel
---	-------------	-------	----------

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alfa* seluruh variabel lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa kusioner penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 11: Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.567	3.401		1.637	.108
	Motivasi	.416	.081	.581	5.151	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka tingkat nilai t untuk variabel motivasi kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 5,151$ . Maka untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh yang ada pada variabel dilakukan penilaian dengan nilai t sebagai berikut.

$$Y = 5,567 + 0,416X$$

Pada model regresi linear sederhana diperoleh nilai konstanta sebesar 5,567. Maksud dari keterangan tersebut bahwa apabila nilai motivasi kerja (variabel x) nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan (variabel y) nilainya sebesar 5,567. Koefisien regresi variabel bebas bernilai positif (0,416), sehingga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 12: Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 <sup>a</sup>	.338	.325	2.22550

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,338 atau 33,8% menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan pada Medan Ville Hotel sebesar 33,8%, sedangkan sisanya 66,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya pelatihan karyawan, kepuasan karyawan, dan lain-lain.

Tabel 4.13: Hasil Uji Parsial (Uji t)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.567	3.401		1.637	.108
	Motivasi	.416	.081	.581	5.151	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk pengaruh motivasi kerja sebesar 5,151 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (2,0066) dan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari alpha 0,05 maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Medan Ville Hotel.

### **Daftar Pustaka**

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, *II*(2), 101–112.
- Chrisnanda, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI PT. MAS SUMBIRI.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murti, H. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun, *I*(1), 10–17.
- Rumpak, A. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute.
- Sugijono. (2015). Penilaian kinerja dalam manajemen sumber daya manusia, *II*(3), 214–222.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.