

## **Hubungan Pemberian Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru**

Penulis : Muhammad Yanuar Rifky  
Dosen Pembimbing : Drs. Endang Sutrisna, MSi  
Email : yanuar.rifky@yahoo.co.id

Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politikn Universitas Riau

Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 632677, 35675

### *Abstrack*

*This study raises the issue of the relationship of motivation on employee performance in Resty Menara Hotel Pekanbaru. The companies need to motivate employee performance can be increased, therefore the management company should provide different forms of motivation to pay attention to needs of employees. This study refers to the ERG theory of Clayton Alderver (1972) which says that there are three human needs, namely eksistence, relatedness and grow. Population in this study was a hotel employee Resty Menara Pekanbaru, while the data collection is used questionnaires, interviews and documentation. measurement technique using a likert scale with answers that were given a score of 1-5, while the tools of statistical tests in this study is the correlation coefficient. Calculation based on SPSS version 17 for Windows value of the correlation coefficient of 0.716 which has a value of 0.716 level means there is a **strong** relationship. strong relationship of motivation to employee Resty Menara hotel Pekanbaru. By t test can be know that t test by (8,706) > t table (3,431) with Sig. (0,000) < 0,05. With the result of t is greater than t table, this means that the work motivation variables significantly influence job performance. The conclusion is motivation in view of the need existence, relatedness and needs grow undertaken Resty Menara Hotel Pekanbaru be effective and can be good categorized. overall employee has been carrying out duties in accordance with operational standards prosedure that have been set by Resty Menara Hotel.*

*Keywords : motivation, performance, human resources*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan perlu memperhatikan aspek manajemen sumber daya manusia terutama aspek motivasi kerja, manajer perusahaan harus menyadari pemberian motivasi merupakan faktor yang menentukan dalam usaha peningkatan prestasi kerja dan produktivitas karyawan pada perusahaan, sehingga manajer merasa perlu memberikan dorongan motivasi yang tepat, guna memperbaiki mutu manajemen sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Hotel Resty Menara merupakan suatu perusahaan akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan untuk wisatawan mancanegara maupun domestik dan para pelaku bisnis. Selain jasa penginapan, Hotel Resty Menara juga menyediakan fasilitas-fasilitas seperti *fitness center*, *business center*, *travel agent*, *ticketing* dan *laguna coffee shop* demi menunjang kegiatan operasional hotel. Hotel Resty Menara merupakan hotel berbintang tiga (\*\*\*) yang terletak di pangkal jalan Sisingamangaraja, No. 89 Pekanbaru.

Hotel Resty Menara Pekanbaru memberikan motivasi kepada karyawannya dengan cara menggunakan metode langsung dan metode tidak langsung. Metode langsung dilakukan seperti pemberian insentif/gaji tambahan sebesar Rp. 350.000/bulan, tunjangan hari raya setiap tahunnya, bonus bulanan sebesar Rp. 500.000 /bulan, bonus prestasi, maupun pelatihan-pelatihan dari internal dan eksternal perusahaan.

Kenyataan di lapangan, Hotel Resty Menara Pekanbaru mengalami fenomena keluar dan masuk karyawan yang cukup signifikan setiap tahunnya, hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan masih rendah, bentuk penghargaan dan perhatian sering tidak sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan merasa kurang puas dan semangat kerja karyawanpun menurun. Hotel Resty Menara Pekanbaru Hotel Resty Menara Pekanbaru masih mengalami kenaikan dan penurunan dan tidak mencapai target yang telah ditentukan pada setiap tahunnya, hal ini menunjukkan bahwa tujuan dari Hotel Resty Menara Pekanbaru belum tercapai secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Hubungan pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru”**.

### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu **“Seberapa besar hubungan pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di Hotel Resty Menara Pekanbaru”**

### **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **a. Tujuan Penelitian**

- a) Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- b) Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan ada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- c) Untuk mengetahui hubungan pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

#### **b. Manfaat Penelitian**

- a) Manfaat teoritis  
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam pengembangan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b) Manfaat Praktisi  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan bagi Hotel Resty Menara Pekanbaru khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

### **D. Kerangka Teoritis**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Berikut ini merupakan pengertian motivasi menurut beberapa ahli sebagai berikut :

Menurut **Hasibuan (2001)** bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal.

**Merihot (2003)**, mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

“Faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras”.

Sedangkan **Manullang (2000)** mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang tersebut.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah merupakan faktor-faktor pendorong atau penggerak yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu di kaitkan dengan

pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

## **b. Teori Motivasi**

Perkembangan teori manajemen juga mencakup model-model atau teori-teori motivasi yang berbeda-beda berikut ini beberapa teori motivasi menurut beberapa ahli sebagai berikut :

### **a) Teori kebutuhan Maslow**

Teori ini memandang bahwa manusia mempunyai kebutuhan – kebutuhan yang bertingkat-tingkat dari yang paling sederhana hingga yang paling tinggi berdasarkan kadar kepentingannya. Adapun kebutuhan itu adalah :

1. Kebutuhan fisik atau fisiologis  
Kebutuhan fisik atau fisiologis yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman  
Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan terbebasnya dari bahaya dan ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan Sosial  
Kebutuhan sosial adalah kebutuhan manusia dalam pergaulan dengan sesama teman, di cintai dan mencintai serta diterima di dalam lingkungan kelompok kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan diri / pengakuan  
Kebutuhan akan penghargaan diri atau pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula prestasinya.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri  
Kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk mengembangkan diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit di capai orang lain.

### **b). Three Needs Theory**

Teori ini di kemukakan oleh **David McClelland** yang menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
2. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*) yaitu kebutuhan lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
3. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*) yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

### **c). Teori ERG**

Teori ini di kemukakan oleh **Clayton Alderfer (1972)** yang di kutip **Marihot (2002:332)**, yang sebetulnya tidaklah jauh berbeda dengan teori

maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu :

1. *existence*
2. *relatedness, dan*
3. *growth*

**existence** berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya, dikaitkan dengan penggolongan dari maslow, ini meliputi kebutuhan fisiologis.

**relatedness** berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, dikaitkan dengan penggolongan maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.

**growth** berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan *kebutuhan self – actualization*.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan tingkat yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang di sebut dengan *frustration-regression dimension*.

#### **d). Teori X dan Y**

Teori X dan Y yang di nyatakan **MCGregor** mengatakan manusia terdiri dari dua jenis X dan Y, yang masing-masing mempunyai karakteristik yang berbeda.

Teori X (negatif) merumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- b. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan di kontrol bahkan mungkin di takuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.

Sedangkan Teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen.
- b. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif.

#### **c. Pengertian Prestasi Kerja**

Berikut ini beberapa pengertian mengenai prestasi kerja yang dikemukakan oleh para ahli :

Menurut **Hasibuan (2001)** prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan juga menerangkan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Sedangkan menurut **Marihot T.E Hariandja (2002:195)** mendefinisikan prestasi kerja adalah

“Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang di tampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Dari pengertian di atas saya mengambil kesimpulan bahwa prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, kecakapan dan waktu.

#### **E. Hubungan motivasi dengan prestasi kerja**

Menurut pendapat **Mc Clelland** yang dikutip oleh **Malayu S.P Hasibuan (2003)** yang menyatakan bahwa :

“Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Motivasi mempunyai hubungan positif terhadap prestasi kerja, setiap perusahaan mengharapkan adanya tingkat prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus dari para karyawannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus senantiasa bisa melakukan suatu metode dorongan atau rangsangan terhadap para karyawannya, dorongan ini lah yang akan mengarahkan perilaku, sikap dan tindak tanduk karyawan untuk mengembangkan segala kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut agar mau bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. Karyawan yang memiliki prestasi yang baik, biasanya memiliki kemampuan yang cepat untuk mengatasi permasalahan dan mengambil tindakan korektif, memiliki inisiatif dan kreatifitas dalam pekerjaan, penuh dengan percaya diri dan memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban.

#### **F. Metode Penelitian**

##### **a. Lokasi Penelitian**

Penulis memilih tempat penelitian dan dilaksanakan pada karyawan pada Hotel Resty Menara Jln. Sisingamangaraja No. 89 Pekanbaru.

##### **b. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan.

##### **c. Populasi dan Sampel Penelitian**

###### **a) Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Resty Menara yang bertanggung jawab langsung dengan operasional yang berjumlah 74.

###### **b) Sampel**

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dijadikan responden yang berjumlah 74 karyawan dengan menggunakan metode sensus.

##### **d. Jenis dan Sumber data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

- a) Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti. Pengumpulan data primer diantaranya adalah dengan teknik wawancara dan kuesioner.
- b) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur-literatur yang terkait topik penelitian. Data sekunder pada penelitian ini berasal dari studi literature, bahan referensi, dokumen/arsip perusahaan.

##### **e. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi

**f. Analisis Data**

Pengukuran hubungan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Resty Menara pekanbaru dengan menggunakan alat uji statistik yaitu Koefisien Korelasi (r) dan Uji t (secara parsial).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dengan jumlah 30 butir pernyataan yang terdiri dari 9 pernyataan mengenai pemberian motivasi dan 21 butir pernyataan mengenai prestasi kerja. Kuesioner ini dibagikan kepada responden yaitu seluruh karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru yang berjumlah 74 orang. Kuesioner dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan teknik skala *likert* untuk menanyakan tentang hubungan pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Resty Manara Pekanbaru.

**a. Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa untuk usia responden 15-30 ada 29 orang atau 39%, untuk usia 31-40 ada 38 orang atau sebesar 51%, selanjutnya untuk usia 41-50 ada 3 atau 4% dan untuk usia 51-70 ada 5 orang atau 7%.

**b. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan, untuk pendidikan SMA sebanyak 69 orang atau sebesar 51,62%, sedangkan untuk pendidikan D3 sebanyak 3 orang atau sebesar 2,25%, dan sedangkan pendidikan S1 sebanyak 3 orang atau sebesar 2,25%.

**c. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 53 orang atau sebesar 78,13%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 22 orang atau sebesar 21,87%.

### B. Pemberian Motivasi

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Setiap manager harus mampu bekerja sama dengan bawahannya karena secara teoritis semakin baik kerja sama yang terjalin antara atasan dengan bawahan maupun antar karyawan maka semakin meningkat produktivitas, oleh karena itu setiap manager harus memperhatikan dan memenuhi apa yang menjadi kebutuhan karyawan sehingga karyawan merasa ada kepuasan kerja.

**a. Analisis jawaban responden atas pernyataan tentang pemberian motivasi**

Berdasarkan tabel III.7 dapat diketahui bahwa keseluruhan jawaban responden tentang pemberian motivasi kerja karyawan yang diberikan Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat dikategorikan **baik** dengan total skor 2252.

Hal ini dikarenakan pemberian motivasi sudah diberikan secara tepat sasaran dan mencukupi, namun meskipun pemberian motivasi sudah tepat sasaran, namun perusahaan diharapkan untuk mengevaluasi secara terus-menerus dan memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan pada kategori sangat baik. Pemberian motivasi merupakan sangat penting bagi perusahaan, karena motivasi tersebut dapat merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

### **C. Prestasi Kerja Karyawan**

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, kecakapan dan waktu. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru pihak manajemen perusahaan harus melakukan proses penilaian prestasi kerja secara objektif dengan menggunakan metode penilaian.

#### **a. Analisis jawaban responden tentang prestasi kerja karyawan**

Berdasarkan tabel III.16 dapat diketahui bahwa keseluruhan jawaban responden tentang prestasi kerja karyawan yang diberikan Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat dikategorikan **baik** dengan total skor 5653.

Hal ini menunjukan bahwa secara keseluruhan karyawan telah melaksanakan tugas dengan sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditetapkan Hotel Resty Menara Pekanbaru, meskipun prestasi kerja karyawan dapat dikategorikan baik, pihak manajemen diharapkan untuk terus mengevaluasi hasil kinerja karyawan, proses evaluasi dilakukan untuk mengetahui sisi-sisi kekurangan/kelemahan kinerja karyawan sehingga hal ini dapat menjadi bahan acuan bagi karyawan mitu sendiri untuk belajar memperbaiki kelemahan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan sebuah kebijakan.

### **D. Hubungan pemberian motivasi terhadap prestasi Kerja karyawan**

Motivasi mempunyai hubungan positif terhadap prestasi kerja, setiap perusahaan mengharapkan adanya tingkat prestasi kerja yang tinggi dari para karyawannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus senantiasa bisa melakukan suatu dorongan atau rangsangan dengan memperhatikan apa saja kebutuhan dari para karyawan baik itu kebutuhan materil maupun non materil, dorongan ini lah yang akan mengarahkan perilaku, sikap dan tindak tanduk karyawan untuk mengembangkan segala kemampuan dan kreatifitas yang dimiliki karyawan tersebut agar mau bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 17, diperoleh nilai koefisien korelasi sebagai berikut :

#### **a. Koefisien Korelasi (r)**

Berdasarkan tabel 111.18 dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,716. Dimana nilai 0,716 jika dirujuk pada tabel kriteria penilaian korelasi menurut Sugiyono (2003 : 216) maka nilai 0,716 memiliki tingkat hubungan

**kuat.** Artinya ada hubungan pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

**b. Uji t (secara parsial)**

Dari perhitungan uji t dapat diketahui bahwa t hitung sebesar (8.706) > t tabel (3,431) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Dengan hal t hitung lebih besar dari t tabel, hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

**a. Kesimpulan**

Dari analisis dan pembahasan mengenai masalah hubungan pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, maka penulis menarik kesimpulan atas hasil analisis tersebut yaitu :

1. Pemberian motivasi kerja karyawan dilihat dari kebutuhan *existence*, kebutuhan *relatedness* dan kebutuhan *grow* yang dilakukan oleh Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah berjalan efektif dan didapat dikategorikan baik.
2. Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dikategorikan baik, hal ini karena secara keseluruhan karyawan telah melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditetapkan Hotel Resty Menara Pekanbaru.
3. Dari perhitungan koefisien korelasi maka dapat diketahui nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat antara pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

**b. Saran**

Dari hasil analisis yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Hotel Resty Menara Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya Hotel Resty Menara Pekanbaru untuk memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para karyawan sehingga pemberian motivasi dapat mendorong perilaku karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Diharapkan Hotel Resty Menara Pekanbaru untuk terus mengevaluasi hasil kerja karyawan, sehingga hal ini dapat menjadi bahan pedoman dan pertimbangan bagi Hotel Resty Menara Pekanbaru dalam menetapkan sebuah kebijakan perusahaan terutama kebijakan yang berhubungan dengan karyawan.
3. Terdapat hubungan yang kuat antara pemberian motivasi terhadap prestasi kerja. Diharapkan Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat mempertahankan motivasi kerja karyawan.