

PAPER NAME

BISMILLAG BAB 12345 (1).pdf

WORD COUNT

18931 Words

CHARACTER COUNT

112458 Characters

PAGE COUNT

119 Pages

FILE SIZE

2.7MB

SUBMISSION DATE

Nov 20, 2023 3:20 PM GMT+7

REPORT DATE

Nov 20, 2023 3:22 PM GMT+7**● 27% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 20% Internet database
- 9% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 22% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Small Matches (Less than 15 words)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan hotel di Indonesia sangat pesat, khususnya di Batam. Menurut data Badan Pusat Statistik Kota Batam dalam *BPS-Statistics of Batam Municipality 2022*, jumlah wisatawan mancanegara atau wisman yang berkunjung ke Kota Batam selama bulan Februari 2022 tercatat sebanyak 329 kunjungan. Hal ini mengalami kenaikan sebesar 37,08 persen jika dibanding jumlah wisman bulan sebelumnya, dimana jumlah kunjungan wisman pada bulan Januari 2022 sebanyak 240 kunjungan. Namun, jika dibandingkan dengan Februari 2021, kunjungan wisman Februari 2022 mengalami kenaikan yaitu sebesar 108,23 persen. Wisman yang berkunjung ke Kota Batam pada bulan Januari-Februari 2022 didominasi oleh wisman berkebangsaan Singapura mencapai 36,91 persen dari jumlah wisman selama Januari sampai dengan Februari 2022.

Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel berbintang di Provinsi Kepulauan Riau pada bulan April 2022 rata-rata 27,21 persen atau naik 6,52 persen poin dibanding TPK April 2021 yang tercatat sebesar 20,69 persen. Rata-rata lama menginap tamu asing dan tamu Indonesia pada hotel berbintang di Provinsi Kepulauan Riau pada bulan April 2022 tercatat sebesar 1,50 hari atau turun 0,62 poin dibanding dengan rata-rata lama menginap tamu pada bulan Maret 2022. Berdasarkan ⁶³keputusan Dirjen Pariwisata No. 14/U/II/1988, mengenai usaha dan pengelolaan hotel

menjelaskan bahwa klasifikasi hotel menggunakan sistem bintang. Dari kelas yang terendah diberi bintang satu, sampai kelas 10 tertinggi adalah hotel bintang lima dengan persyaratan berupa persyaratan fisik hotel meliputi kondisi bangunan, lokasi hotel, jumlah kamar yang tersedia, pelayanan yang diberikan, kualifikasi tenaga kerja berupa kesejahteraan sumber daya manusia dan fasilitas pendukung. Sedangkan untuk hotel-hotel yang tidak memenuhi standar kelima kelas tersebut atau yang berada dibawah standar minimum yang ditentukan disebut hotel non bintang. Pernyataan penentuan kelas hotel ini dinyatakan oleh Dirjen Pariwisata dengan sertifikat yang dikeluarkan dan dilakukan tiga tahun sekali dengan tata cara pelaksanaan ditentukan oleh Dirjen Pariwisata. Pengolongan jenis hotel lainnya menurut Al Bataafi (2005), berdasarkan lokasinya, hotel dibagi menjadi lima jenis, yaitu: *City Hotel*, yaitu hotel yang lokasinya terletak di kawasan perkotaan. *Residential Hotel*, yaitu hotel yang terletak di pinggir atau berdekatan dengan kota besar. *Resort Hotel*, yaitu hotel yang terletak di daerah wisata alam, seperti pantai, pegunungan, danau, dan sebagainya. *Airport Hotel*, yaitu hotel yang terletak di dekat bandara untuk memudahkan para penumpang pesawat yang transit atau terlambat. *Boutique Hotel*, yaitu hotel yang memiliki ciri khas atau karakteristik tertentu yang membedakannya dari hotel lainnya. *Boutique* hotel biasanya berukuran kecil hingga menengah, memiliki desain interior dan eksterior yang unik dan artistik, serta menawarkan pelayanan yang personal dan eksklusif kepada tamu. Boutique hotel juga sering menampilkan tema atau konsep tertentu yang sesuai

dengan lokasi, budaya, atau sejarah tempatnya berada. *Boutique* hotel merupakan salah satu jenis hotel berdasarkan lokasinya.

Salah satu *boutique* hotel berbintang di Batam yang menjadi pilihan tempat menginap adalah Da Vienna Boutique Hotel Batam. Hotel ini disebut *boutique* hotel karena konsep hotel yang memiliki desain tematik dan arsitektural yang luar biasa, menawarkan suasana hangat dan intim dengan memberikan tingkat pelayanan yang lebih tinggi (Personal Service) kepada para tamu. Da Vienna Boutique Hotel selalu berpegang teguh pada filosofi Boutique Hotel, memprioritaskan layanan tertinggi tanpa kompromi dengan kualitas yang diberikan, hal ini adalah pembeda Da Vienna Boutique Hotel dengan *boutique* hotel lainnya.

Da Vienna Boutique Hotel adalah hotel berbintang tiga yang memiliki 171 kamar. Letaknya berada di Jl. Pembangunan, Nagoya, Batam – *Island*, Indonesia. Menjadi salah satu lokasi yang strategis karena terletak ditengah kota yang berdekatan dengan pusat perbelanjaan dan restoran. Da Vienna Boutique Hotel Batam mulai melayani tamu *domestic* dan internasional sejak Mei 2015, dengan Visi yaitu *Go Forward, Growth up and Totally hospitality* dan misi yang selaras yaitu ¹ *provide Da Vienna Boutique's experience (the great service in hospitality) for all stake holder*. Ibu Fitrika, selaku *human resources officer* De Vienna Boutique Hotel Batam menjelaskan target hotel adalah tamu yang melakukan perjalanan bisnis dan *leisure time*.

Menurut data dari *Human Resources Officer* De Vienna Boutique Hotel Batam, Ibu Rika melalui wawancara yang dilakukan pada 7 Juli 2023, saat ini De Vienna Boutique Hotel Batam memiliki total 61 karyawan diantaranya meliputi departemen *accounting, engineering, admin general, food & beverage product, food & beverage service, front office, housekeeping, human resources department (include driver), sales & marketing, and security*. Data jumlah karyawan beserta departemen dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan

No.	Departemen	Jumlah Karyawan	Part Time	Magang	Total
1.	<i>Accounting</i>	6	-	-	6
2.	<i>Engineering</i>	5	1	-	5
3.	<i>Food & Beverage Product</i>	8	3	-	8
4.	<i>Food & Beverage Service</i>	9	4	2	9
5.	<i>Front Office</i>	8	2	-	8
6.	<i>Housekeeping</i>	13	3	2	13
7.	<i>Human Resources Department & Security</i>	7	-	-	7
8.	<i>Sales & Marketing</i>	4	-	-	4
9.	<i>SPA</i>	1	-	-	1
<i>Jumlah</i>		61			

Sumber: Da Vienna Boutique Hotel Batam, 2023

Tabel diatas menunjukkan total keseluruhan jumlah karyawan Da Vienna Boutique Hotel Batam, Pada saat ini total karyawan yang bekerja berjumlah 61 orang, terdiri dari 2 karyawan yang mengisi departmen *accounting*, sebanyak 5 karyawan mengisi departemen *engineering* dan 1 orang adalah pekerja paruh waktu atau *part time*, departemen *food & beverage service* sebanyak 8 orang terdiri dari 3 orang pekerja paruh waktu atau *part time* , departemen *food and beverage service* terdiri dari 9 karyawan terdapat sebanyak 4 orang pekerja paruh waktu atau *part time* dan 2 orang pekerja magang atau *internship*, departemen *front office* sebanyak 8 orang dan terdiri dari 2 orang pekerja paruh waktu atau *part time*, *housekeeping* sebanyak 13 orang terdiri dari 3 karyawan pekerja paruh waktu atau *part time* dan 2 orang adalah pekerja magang atau *internship*, *human resources department & security* sebanyak 7 orang, departemen *sales & marketing* sebanyak 4 orang, dan departemen SPA sebanyak 1 orang.

20 Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. (Mangkunegara, 2007). Bangun (2012) menyebutkan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan atau standar kerja yang merupakan 59 tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan

diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Kinerja pegawai menunjukkan prestasi kerja pegawai pada pekerjaan yang dilakukan, baik secara kualitas, kuantitas dan penggunaan waktu. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan penilaian tamu atau *guest comment* dari *Google website* dan *Trip Advisor* Da Vienna Boutique Hotel diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan Da Vienna Boutique Hotel. Data penilaian tamu beserta departemen dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Penilaian Tamu

No.	Department	Guest Comment	Main Issue
1.	F&B Service	"Hati-hati Terhadap Pelayanan breakfast, staff suka nyinyir saat tamu ambil makanan yang banyak, tidak sopan" Chandra Z.P (Google Comment, Agustus 2023)	Etika kerja atau work etiquette dan kebiasaan dalam bekerja atau work behavior
		"Service at the bar area was slow. Took them about 20 mins to serve our beer which I assumed was either from the bar area was slow. Took them about 20 mins to serve our beer (which I assumed was either from the tap or can?!?!). By the way, we were the only customers at the bar hence they were not busy at all!" Deborahyuen (Trip Advisor, Juni 2023)	Pelayanan atau service
2.	Housekeeping	"Spray tidak diganti, bau keringat" Chandra Z.P (Google Comment, Agustus 2023)	Kebersihan kamar atau cleanliness
		"Room is not ready yet at the check-in time, the staff suggest us to come back 30 mins later	Keterlambatan waktu dalam membersihkan

		without any apologize” Deborahyuen (Trip Advisor, Juni 2023)	kamar
3.	Front Office	“Check in was a breeze, but however, when I approached the female receptionist, she continued to text on her phone, as if I was invisible in front of her.” Riezman Zulkarnain (Google Comment, Juni 2023)	Etika kerja atau work etiquette dan kebiasaan dalam bekerja atau work behavior

Sumber: Trip Advisor dan Google Website Da Viena Boutique Hotel, 2023

Menurut data dari tabel diatas, penurunan kinerja karyawan terjadi pada departemen *food and beverage*, *housekeeping*, dan *front office*. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan etika kerja dan sikap dalam bekerja (*work behavior*), pelayanan atau *service* yang diberikan kepada tamu, ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan, serta inisiatif untuk melakukan pekerjaan yang lain. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan .

Beberapa faktor yang bisa saja mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi. Motivasi kerja menurut Siagian (2002:89) dapat diartikan sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi kerja dikalangan pegawai. Motivasi kerja dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu

sama lainnya, peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya. Hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi seperti upah yang layak, suasana kerja yang nyaman, kesempatan untuk berkembang dan maju, dan kebutuhan berprestasi.

Terkait masalah yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bisa mempengaruhi kinerja pada karyawan. Menurut Sudarmanto (2009), organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas. Dengan begitu, terdapat kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau kinerja SDM. Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran yang dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Berdasarkan proses wawancara dengan Ibu Fitrika, pada dasarnya hotel sudah memenuhi kebutuhan karyawan. Terdapat beberapa indikator pendukung dalam meningkatkan kualitas kerja pada karyawan. Adanya traning yang dilakukan hotel setiap satu bulan sekali yang dilakukan dimasing-masing departemen. Terdapat ruang apresiasi berupa penghargaan atau *reward best employee* setiap enam bulan sekali terhadap karyawan yang memenuhi kualifikasi. Beliau juga menambahkan terdapat promosi atau kenaikan jabatan untuk karyawan yang memiliki performa yang baik sesuai kebutuhan hotel. Bahkan kenaikan jabatan ini juga berlaku pada

karyawan magang atau *internship*. Namun beliau juga menambahkan bahwa masih banyak karyawan yang kinerjanya tidak maksimal atau kurang termotivasi dalam bekerja. Beliau juga menjelaskan bahwa hotel menanggapi karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja dengan cara memberikan pujian yang sesuai, memberikan apresiasi secara materil berupa bonus, mengadakan *gathering* setiap departemen, memberikan konsultasi kepada karyawan yang memiliki masalah saat bekerja, dan selalu meningkatkan kualitas dalam menunjang operasional. Dengan adanya dukungan yang baik dari hotel, seharusnya karyawan dapat meningkatkan kinerja secara maksimal dan meminimalisir kesalahan dalam operasional.

Berdasarkan penjelasan diatas ada ketidaksesuaian hasil atau *output* dari kinerja karyawan dengan dukungan yang diberikan pihak hotel untuk menunjang kegiatan operasional dan meminimalisir kesalahan kerja yang berpotensi menimbulkan penilaian negatif atau buruk dari para tamu. Dukungan tersebut adalah dengan memberikan training, konsultasi, apresiasi baik secara materil (bonus) atau non materil (penghargaan *best employee*), dan memberikan *gathering* atau *outing* setiap departmen. Namun nyatanya dukungan tersebut belum mampu memaksimalkan kinerja karyawan dan masih banyak penilaian negatif yang hotel terima dari para tamu. Sementara itu, kinerja karyawan dapat dilihat dan dinilai berdasarkan kualitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Ibu Fitrika menambahkan bahwa belum ada yang melakukan penelitian dalam kasus dan dihotel ini.

Berdasarkan masalah tersebut, peneliti tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai “Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam”.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penulis meletakkan fokus penelitian pada motivasi kerja, kinerja karyawan, serta pengaruh dari motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Penulis memfokuskan subjek penelitian pada karyawan seluruh karyawan Da Vienna Boutique Hotel Batam meliputi departemen *Accounting, Engineering, Food & Beverage Product, Food & Beverage Service, Front Office, Housekeeping, Human Resources Department & Security, Sales & Marketing* dan *SPA* yang berjumlah 61 orang terdiri dari karyawan atau *staff*, kerja paruh waktu atau *part time* dan karyawan magang atau *training staff*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja di Da Vienna Boutique Hotel Batam?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam?

1.4 Tujuan Penelitian

⁷⁰ Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- ¹ 1. Mengetahui motivasi kerja di Da Vienna Boutique Hotel Batam.
2. Mengetahui kinerja karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam.

1.5 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat yaitu:

1.5.1 Manfaat bagi Penulis

Mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pembelajaran terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di sektor pariwisata dan perhotelan. Ilmu tersebut dapat digunakan penulis sebagai bekal menjadi insan pariwisata yang bekerja dengan baik dan benar untuk mencapai hasil yang maksimal.

1.5.2 Manfaat bagi Institusi

Penulis berharap agar proyek akhir ini dapat memberikan sumbangsih pengembangan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya

manusia khususnya pada topik motivasi kerja dan kinerja karyawan di sektor pariwisata dan perhotelan. Sehingga manfaatnya dapat dibuktikan secara langsung dalam praktik di lapangan serta memberikan referensi ilmu pengetahuan di bidang yang sama.

1.5.3 Manfaat bagi Tempat Penelitian

Kedepannya penulis berharap hasil penelitian dapat memberikan manfaat, masukan, dan pertimbangan dalam strategi pengambilan kebijakan terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam.

1.6 Definisi Operasional

1.6.1 Motivasi Kerja

Upaya-upaya pribadi untuk mencapai suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

1.6.2 ⁴⁸ Kinerja Karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori ³⁹ Motivasi Kerja

2.1.1 Definisi ¹⁷ Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau menggerakkan”. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut beberapa ahli, motivasi didefinisikan sebagai berikut, Sunyoto (2018) menjelaskan bahwa ¹⁷ motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. Menurut ⁸ Hasibuan (2013:141), motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adapun menurut ⁷ Frederick Herzberg dikutip dalam Donni Juni Priansa (2014:171) menyatakan motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya

ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Mathis, Robert L. dan H. Jackson (Effendi, 2014:166) mengatakan bahwa, motivasi adalah hasrat yang ada didalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Sedangkan menurut Robbins dalam kutipannya pada Priansa, (2016:201) motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya yang menuju pencapaian tujuan.

George dan Jones juga berpendapat bahwa, motivasi merupakan sentral dalam suatu manajemen, yang mengatur bagaimana seseorang berperilaku dan cara mereka menyelesaikan pekerjaan di dalam organisasi. Motivasi ada yang berasal dari dalam (*intrinsic*) dan ada yang berasal dari luar (*extrinsic*). Perilaku dengan motivasi intrinsik adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang untuk memenuhi kepentingannya sendiri, dengan kata lain, sumber motivasi umumnya datang dari perilaku dirinya sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi upah, keamanan kerja, keuntungan kerja, status social, dan kontak social. Sedangkan perilaku dengan motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang untuk memperoleh materi atau penghargaan sosial. Perilaku tersebut ditunjukkan bukan untuk kepentingannya sendiri tetapi kepada konsekuensi yang akan diterimanya.

Dari definisi-definisi motivasi menurut beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan.

Terdapat teori kebutuhan oleh McClelland yang merupakan salah satu teori motivasi yang menyatakan bahwa perilaku manusia pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan pencapaian atau berprestasi (*Achievement*) yaitu kebutuhan yang mendorong pegawai untuk berprestasi bila target yang akan dicapai nyata dan mempunyai peluang untuk diperoleh dan 11 cenderung akan menimbulkan kreatifitas pegawai, kebutuhan akan kekuasaan (*Power*) yaitu keinginan seseorang untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan kebutuhan akan afiliasi (*Affiliate*) yaitu kebutuhan untuk memperoleh hubungan social yang baik.. Oleh karena itu, Teori Kebutuhan McClelland sering disebut juga sebagai Teori Tiga Kebutuhan atau *Three Needs Theory*.

Menurut McClelland, setiap individu memiliki tiga jenis kebutuhan motivasi ini (prestasi, kekuasaan dan afiliasi) terlepas dari demografi (usia, ras, jenis kelamin, etnis), budaya atau kekayaan mereka. Jenis motivasi ini diperoleh dan dibentuk dari waktu ke waktu melalui pengalaman dalam kehidupan nyata seseorang dan juga pandangan hidupnya.

2.1.2 ⁵ Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:150), terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu:

1. Motivasi positif.

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi negatif.

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Wibiasuri (2014), terdapat tiga jenis bentuk motivasi kerja, yaitu:

1. Materiil insentif.

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya kendaraan, rumah dan lain-lainnya.

2. Non-materiil insentif.

Alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.

3. Kombinasi materiil dan non materiil insentif.

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang atau barang) dan non materiil atau medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

2.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan uraian teori motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator kebutuhan yang diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162). Berdasarkan berbagai teori tersebut konsep yang mendorong atau memotivasi pegawai akan tampak sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi, yang diukur oleh dua indikator yaitu pengembangan kreatifitas dan antusias untuk prestasi

tinggi.

2. Kebutuhan akan afiliasi, diukur oleh 4 (empat) indikator yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.
3. Kebutuhan akan kekuasaan yang diukur oleh 2 (dua) indikator yaitu memiliki kedudukan yang terbaik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

2.2 Teori Kinerja Karyawan

2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

⁸ Dalam bahasa Inggris kata “*performance*” dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Menurut Wibowo (2014:7), kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Sedangkan menurut Edison dkk (2017: 188) kinerja diartikan sebagai hasil ⁷ dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan atau kesepakatan²¹ yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.⁸ Adapun menurut Kasmir (2016:182), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut Torang³⁵ (2014) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Bintaro³⁸ dan Daryanto (2017:109), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi para ahli diatas,²⁴ dapat disimpulkan bahwa kinerja

karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai atau berhasil dilakukan oleh karyawan yang biasanya berdasarkan standar dari perusahaan tempat mereka bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja berkaitan dengan target, sebagai sasaran yang ditetapkan perusahaan untuk dicapai. Penilaian kinerja digunakan perusahaan sebagai bentuk evaluasi dan bentuk penilaian terhadap kualitas kinerja pekerja. Kinerja yang baik merupakan langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan dan target organisasi. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. ²⁶ Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

³ 2.2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan

pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam setiap kinerja, selalu ada kriteria untuk mengukur kinerja karyawan tersebut. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bintoro dan Daryanto (2017)¹⁶ yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketepatan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target

waktu yang direncanakan.

- 3) Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- 4) Kemampuan (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.
- 5) Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

2.3 Kajian Empiris

Kajian empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Kajian empiris didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai acuan dan referensi untuk memahami fokus penelitian dengan hasil penelitian- penelitian yang menyangkut persoalan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kajian empiris dalam penelitian terkait dengan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Fokus Penelitian
1.	Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, dan Wan Laura Hardilawati(2022)	²² Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan disektor perhotelan.
2.	Lusy Diah, Krisnawati Setyaningrum Nugraheni, (2022)	⁷⁴ Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang	Hasil analisis menunjukkan keseluruhan variabel yang diamati berupa Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi adalah signifikan berdasarkan perolehan nilai	Meneliti kinerja karyawan disektor perhotelan dan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif namun satu variable yang berbeda yaitu dukungan

				organisasi
3.	I Komang Yogi Pranata, Wayan Cipta (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Balquise Heritage	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage.	Meneliti tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan disektor yang sama yaitu perhotelan.
4.	Aulia Fitri Tsuraya, Jhon Fernos (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang	Hasil analisis dari penelitian ini menunjukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan nilai t-hitung sebesar $(5,051 > 2,019)$, dan disiplin kerja	Memiliki fokus dan objek penelitian yang berbeda diluar sektor pariwisata dan perhotelan

			18 Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan t-hitung sebesar (4,345 > 2,019).	
5.	Jufrizen Jufrizen, Tasya Fadillah Noor (2022)	22 Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi Berpengaruh memperantai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.	Memiliki objek dan fokus penelitian yang berbeda diluar sektor pariwisata dan perhotelan serta satu variabel yang berbeda.
6.	Chrisvan Caissar, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, Kadir (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMNdi Jawa Barat)	Hasil penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Memiliki objek penelitian yang berbeda serta fokus penelitian diluar sektor pariwisata dan perhotelan
7.	Nora Yolinza dan Doni Marlius (2023)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir	Memiliki objek dan fokus penelitian diluar sektor pariwisata perhotelan.

		Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan	sebagian 67. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BKPSDM kabupaten Solok Selatan, Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BKPSDM kabupaten Solok Selatan.	
8.	Try Angreni Haeruddin, M. Ilham Wardhana Haeruddin , Romansyah Sahabuddin Burhanuddin, Uhud Darmawan Natsir (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk	Hasil peneltian setelah data diolah dengan menggunakan SPSS.23 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y) yang dapat disimpulkan melalui hasil uji t yaitu variable X1 memiliki t- hitung sebesar	Memiliki objek dan fokus penelitian diluar sektor pariwisata perhotelan

			2,175 > 1,996 (t-tabel) dan nilai sig. sebesar 0,005 < 0,05, variable X2 memiliki t-hitung sebesar 2,482 > 1,996 (t-tabel) dan nilai sig. sebesar 0,032 < 0,05.	
9.	Rizal Kurniansah, Masrun(2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadapkinerja <i>Waiter/Waitress</i> : Studi Kasus Hotel All Seasons Denpasar Bali	Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,632 yang menunjukkan bahwa antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja terdapat hubungan yang tinggi. Dengan analisis statistik yang menggunakan uji t, membuktikan bahwa pada level of significant 5 persen, hipotesis yang dikemukakan dapat diterima, karena nilai <i>thitung</i> 6,877 lebih besar dari nilai	Meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan disektor perhotelan namun batasan penelitian hanya tertuju pada kinerja <i>Waiter/Waitress</i>

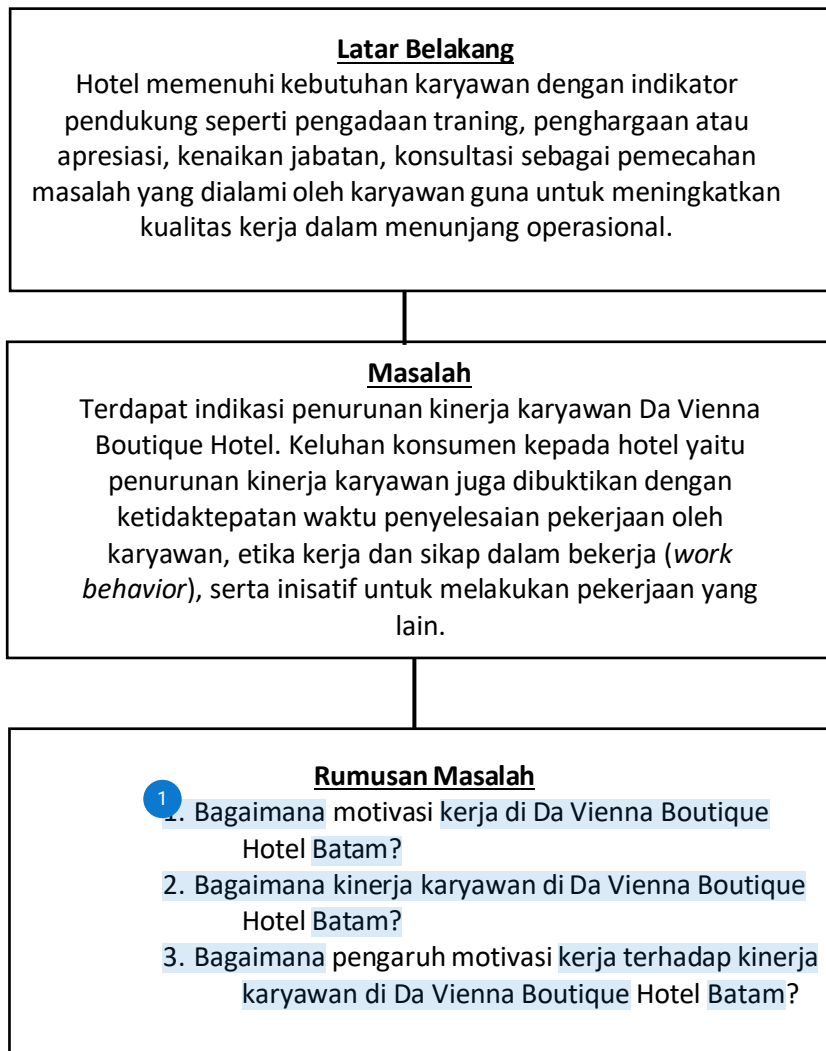
			ttabel1,671. Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel All Seasons Denpasar Bali.	
10.	Adam Bain Rizki Ramadhan, Ary Rachman Haryadi (2023)	30 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Lor In Syariyah Solo	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan memiliki tingkat signifikan tertinggi. Hal ini ditunjukkan dari diketahui nilai thitung8,505 > ttabel dengan nilai dengan nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan variabel Motivasi (X) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) di Hotel Lor In Syariyah Solo.	Memiliki metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif dan fokus penelitian yang sama disektor perhotelan

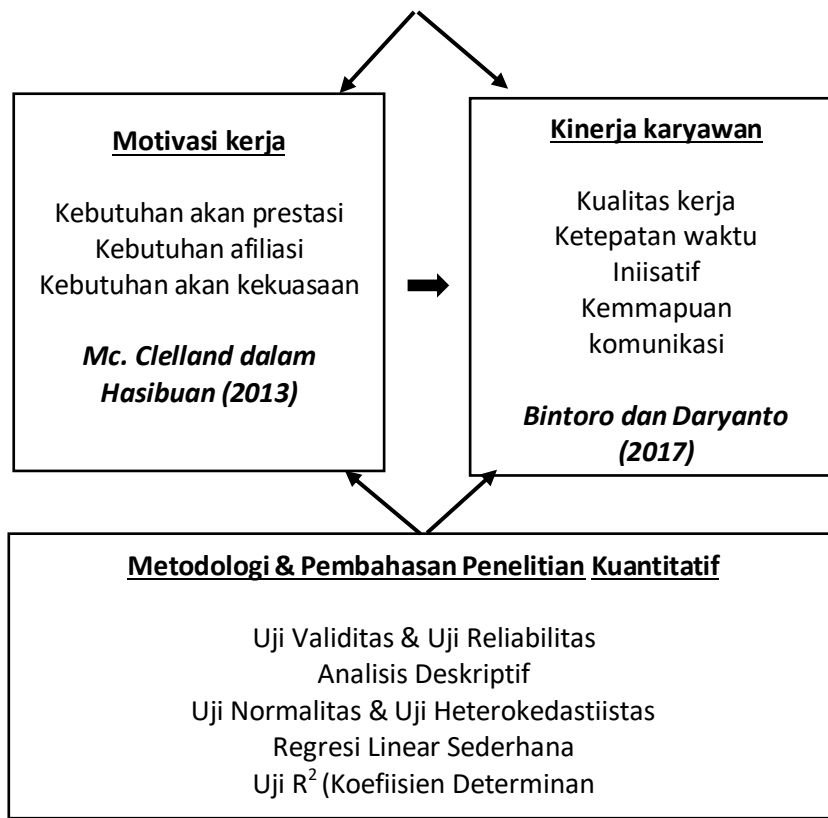
Sumber: Data diolah penulis, 2023

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dijelaskan dalam bentuk bagan sebagai berikut guna mempermudah peneliti untuk menjawab permasalahan penelitian.

Tabel 2.2 Kerangka Berpikir





Sumber: Data diolah penulis, 2023

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap suatu masalah bersifat praduga yang kebenarannya perlu diuji secara empiris berdasarkan ilmu pengetahuan. Hipotesis perlu diuji kebenarannya agar kebenaran dari suatu masalah tidak bersifat spekulatif. Hipotesis pada penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, Sugiyono (2015).

Dalam kaitannya dengan penelitian terkait motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha¹ : Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam.

Ho : Tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) memberikan definisi bahwa metode penelitian⁴⁴ pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi suatu masalah. Sedangkan menurut Priyono (2016:1), metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini data diambil dari populasi atau *sample*³⁶ tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut diuji melalui pengumpulan data lapangan menggunakan instrumen penelitian. Data yang dikumpul dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga hipotesis dapat dirumuskan terbukti atau tidak, Sugiyono (2017).

Metode yang digunakan adalah metode *survey* dengan instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner dalam proses pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan pada populasi atau *sample* yang dikehendaki. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak dapat terpisahkan. Populasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa, atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti. Sementara sampel merupakan sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Dengan kata lain, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang disebut dengan contoh.

Menurut Sugiyono (2017), jika ⁵ populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang terdapat pada populasi tersebut oleh karena beberapa kendala yang akan dihadapi nantinya seperti: keterbatasan dana, ⁵ tenaga, dan waktu maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel dari populasi itu. Selanjutnya, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapat kesimpulan yang nantinya diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu sampel yang didapatkan dari populasi memang harus benar-benar representatif (mewakili).

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) ¹⁹ populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, melainkan juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada

pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Da Vienna Boutique Hotel Batam.

28

3.2.2 Sampel

Sampel (Sugiyono, 2017:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan dalam penelitian harus dapat mewakili populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 61 orang karyawan Da Vienna Boutique Hotel Batam meliputi departemen *accounting, engineering, food & beverage product, food & beverage service, front office, housekeeping, human resources department & security, sales & marketing* dan *SPA* terdiri dari karyawan atau *staff*, kerja paruh waktu atau *part time* dan karyawan magang atau *training staff*.

42

3.2.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2017:81). Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh/sensus*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah populasi relatif kecil dan ingin membuat generalisasi dengan

kesalahan sangat kecil.

3.3 Operisional Variabel

3.3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penulis menggunakan definisi operasional sesuai dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghindari terjadinya salah penafsiran tentang penulisan penelitian ini.

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), (Sugiyono, 2017:39). Dalam penelitian ini, terdapat satu variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:39). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi/ Indikator	Pertanyaan	Skala
Motivasi Kerja (Mc. Clelland dalam		Karyawan ingin mengembangkan kemampuan dan	Skala Likert

Hasibuan , 2013)		keaktifitas selama bekerja	
	Kebutuhan akan prestasi	Karyawan merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini	Skala Likert
		Tingkat antusias karyawan yang tinggi untuk berprestasi	Skala Likert
	Kebutuhan afiliasi	Mampu berinteraksi dengan karyawan lainya	Skala Likert
		Karyawan merasa di hormati dan dihargai oleh atasan ataupun teman sekantor	Skala Likert
	Kebutuhan akan kekuasaan	Karyawan selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	Skala Likert
		Keinginan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi	Skala Likert
		Keinginan karyawan untuk dapat mempengaruhi orang lain sesuai dengan cara yang mereka inginkan	Skala Likert

Kinerja Karyawan (Bintaro dan Daryanto, 2017)	Kualitas kerja (<i>quality of work</i>)	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (<i>standard operational procedure</i>) yang ditetapkan	Skala Likert
		Karyawan mampu memini alisir kesalahan dalam bekerja	Skala Likert
	Ketepatan waktu (<i>promptness</i>)	Dalam bekerja, karyawan memperhatikan kedisiplinan waktu	Skala Likert
		Pemberian <i>deadline</i> (batas waktu) untuk setiap pekerjaan	Skala Likert
		Karyawan tidak menumpuk pekerjaan	Skala Likert
	Inisiatif (<i>initiative</i>)	Dalam bekerja, karyawan sadar akan tugas dan tanggung jawab	Skala Likert
		Karyawan memahami hak dan kewajiban dengan sesama rekan kerja	Skala Likert
	Kemampuan (<i>capability</i>)	Dalam mengerjakan tugas diperlukan keahlian dan kemampuan	Skala Likert
		Karyawan memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan dalam menjalankan	Skala Likert

		tugas	
	Komunik asi (<i>commu nicateon</i>)	Adanya komunikasi 2 arah antar karyawan dengan pihak manajemen	Skala Likert
		Karyawan memiliki kemampuan komunikasi yang baik pada tamu dan rekan kerja	Skala Likert

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

3.3.2 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penyusunan kuesioner, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* yang berjumlah 4, bertujuan untuk menghindari jawaban netral dari responden. Menurut Sugiyono (2017:93), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penentuan skor untuk penelitian kuantitatif yaitu:

- a) Jawaban setuju/sangat positif diberi skor 4
- b) Jawaban setuju/positif diberi skor 3
- c) Jawaban tidak setuju/negative diberi skor 2
- d) Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

3.3.3 Jenis Data

Dalam menyusun penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

a) ⁵² Data primer

Menurut Sugiyono (2017) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini berupa observasi yang ⁶⁴ berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Interview juga dilakukan dengan *human resources officer* Da Vienna Boutique Hotel Batam sebagai studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017) teknik *interview* (wawancara) Pada penelitian kuantitatif dapat diterapkan jika ⁶² peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti serta mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam dengan jumlah responden sedikit. Selain itu, pengumpulan data juga diperoleh dengan menjawab pertanyaan/pernyataan (pengisian kuesioner/angket) pada responden sebagai sampel penelitian.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti melalui berbagai macam sumber yang telah ada sebagai data pendukung yang

dapat meningkatkan kualitas penelitian. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2017:137).

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari jurnal *online*, *website* resmi Da Vienna Boutique Hotel Batam, *Trip Advisor*, *Google website*, Badan Pusat Statistik Kota Batam, dan sumber lain dalam buku literatur sebagai data pendukung yang menguatkan teori penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Hal yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian adalah metode pengumpulan data. Teknik pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data berpengaruh pada hasil akhir dari penelitian. Berikut adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini.

3.4.1 Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka (Sugiyono, 2017:142).

Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yakni

kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan menjawab secara langsung. Kuesioner ini ditujukan kepada seluruh karyawan Da Vienna Boutique Hotel Batam dengan memberikan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4.2²⁷ Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017:137). Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan dengan tatap muka (*face to face*) maupun menggunakan telepon.

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah terstruktur sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data⁵⁵ telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Biasanya pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang *alternative* jawabannya pun sudah disiapkan (Sugiyono, 2017:138).

3.4.3 Observasi

Pengamatan (observasi) dilakukan dengan pengamatan secara langsung pelaksanaan kegiatan dari sebuah permasalahan yang ingin diteliti

kebenarannya. Menurut Sugiyono (2017), observasi²⁰ tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Jenis observasi yang digunakan peneliti dalam proses penelitian ini adalah observasi non-partisipan melalui observasi terstruktur. Observasi terstruktur melakukan pengamatan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dan dengan wawancara terstruktur atau angket tertutup yang telah dirancang secara sistematis sebagai pedoman untuk melakukan observasi. Observasi yang dilakukan penulis terhadap penelitian ini bersumber dari *Google website* dan *Trip Advisor* terhadap penilaian tamu Da Vienna Boutique Hotel Batam.

3.4.4 Dokumen

Pengumpulan data dengan mencari referensi bahan bacaan dari berbagai macam sumber literatur, jurnal ilmiah, majalah, penelitian terdahulu, dan *website online* yang dapat memuat informasi yang relevan dan berhubungan dengan judul permasalahan yang diteliti.

3.5 Teknis Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian kuantitatif ini, teknik analisis data yang digunakan adalah²¹ statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud memuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

(Sugiyono, 2017:147). Lebih lanjut Sugiyono menambahkan dalam analisis

34. statistik deskriptif dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi. Menurut Sugiyono 4 pula bahwa dalam statistik deskriptif tidak ada uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan, karena statististik deskriptif bukan dimaksudkan untuk membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi.

Dalam membantu proses analisis deskriptif pada variabel dan instrumen penelitian, diperlukan tabel rentang skala yang dapat membantu menentukan skor atau klasifikasi variabel masuk dalam kategori sedang, rendah, tinggi atau sangat tinggi dengan rumus sebagai berikut:

a. Distribusi Frekuensi Variabel

Dalam proses merumuskan tabel distribusi frekuensi, diperlukan rumus rentang skor sebagai acuan penentuan batas terendah skor dan batas tertinggi skor— serta rumus rentang skala sebagai acuan selisih— pada tabel.

Tabel 3.2 Rumus Distribusi Frekuensi Variabel

Rentang Skor	Rentang Skala
--------------	---------------

Rumus: bobot x n	Rumus: $n(m-1)/m$
Skor terendah $1 \times 61 = 61$	$RS = 61 (4-1)/4$ $= 45,75$
Skor tertinggi 4 $\times 61 = 244$	Ketentuan: RS (rentang skala) n (jumlah sampel)
Ketentuan: Bobot (nilai skor dalam skala likert) n (jumlah sampel)	m (jumlah alternative jawaban dalam skala likert)

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil penentuan rentang skor dan penentuan rentang skala pada tabel 3.2 diatas, diketahui bahwa rentang skor terendah adalah 61 dan skor tertinggi adalah 244 sementara rentang skala diperoleh nilai 45,75. Maka dapat disimpulkan bahwa tabel distribusi frekuensi variabel akan diawali pada skor 61 dan diakhiri dengan skor 244 dengan selisih 45,75 poin dalam setiap batas kelasnya.

Tabel 3.3 Distribusi Frekuensi Variabel

No	Nilai Statistik	Penafsiran/Klasifikasi		
1.	61 – 105,75	Sangat rendah	Sangat tidak baik	Tidak pernah
2.	178,75 – 151,5	Rendah	Tidak baik	Hampir tidak pernah
3.	152,5 – 197,25	Tinggi	Baik	Sering
4.	198,25 – 244	Sangat tinggi	Sangat baik	Selalu

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

b. Distribusi Frekuensi Butir Penyataan Variabel X

Untuk menentukan penafsiran/klasifikasi pada setiap butir pernyataan Variabel X, dibutuhkan tabel distribusi frekuensi dengan rumus sebagai berikut.

Tabel 3.4 Rumus Distribusi Frekuensi Variabel X

Rentang Skor	Rentang Skala
Rumus: $\text{bobot } x \times n \times I$	Rumus $n \cdot i(m-1)/m$
Skor terendah $1 \times 61 \times 8 = 488$	$RS = 61 \times 8 (4-1)/4 = 366$
Skor tertinggi $4 \times 61 \times 8 = 1.952$	Ketentuan: RS (rentang skala) n (jumlah sampel)
Ketentuan: Bobot (nilai skor dalam skala <i>likert</i>) n (jumlah sampel) i (jumlah pernyataan)	m (jumlah alternatif jawaban dalam skala <i>likert</i>) i (jumlah pernyataan)

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil penentuan rentang skor dan penentuan rentang skalapada tabel 3.4 diatas, diketahui bahwa rentang skor terendah adalah 488 dan skor tertinggi adalah 1.952 sementara rentang skala diperoleh nilai 366. Maka dapat disimpulkan bahwa tabel distribusi frekuensi variabel akan diawali pada skor 488 dan diakhiri dengan skor 1.952 dengan selisih 366 poin dalam setiap batas kelasnya.

Tabel 3.5 Distribusi Frekuensi Variabel X

No	Nilai Statistik	Penafsiran/klasifikasi		
1.	488 – 853	Sangat rendah	Sangat tidak Baik	Tidak pernah
2.	854 – 1.219	Rendah	Tidak baik	Hampir tidak pernah
3.	1.220 – 1.585	Tinggi	Baik	Sering
4.	1.586 – 1.952	Sangat tinggi	Sangat baik	Selalu

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

c. Distribusi Frekuensi Pernyataan Variabel Y

Untuk menentukan penafsiran/klasifikasi pada setiap butir pernyataan Variabel Y, dibutuhkan tabel distribusi frekuensi dengan rumus sebagai berikut.

Tabel 3.6 Rumus Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Y

Rentang Skor	Rentang Skala
Rumus: $\text{bobot} \times n \times I$	Rumus $n \cdot i(m-1)/m$
Skor terendah $1 \times 61 \times 11 = 671$	$RS = 6 \times 11 (4-1)/4 = 503,25$
Skor tertinggi $4 \times 61 \times 11 = 2.684$	Ketentuan: RS (rentang skala) n (jumlah sampel)
Ketentuan: Bobot (nilai skor dalam skala <i>likert</i>) n (jumlah sampel) i (jumlah pernyataan)	m (jumlah alternatif jawaban dalam skala <i>likert</i>) i (jumlah pernyataan)

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil penentuan rentang skor dan penentuan rentang skala pada tabel 3.6 diatas, diketahui bahwa rentang skor terendah adalah 671 dan skor tertinggi adalah 2.684 sementara rentang skala diperoleh nilai 503,25. Maka dapat disimpulkan bahwa tabel distribusi frekuensi variabel akan diawali pada skor 671 dan diakhiri dengan 2.684 dengan selisih 503,25 poin dalam setiap batas kelasnya.

Tabel 3.7 Distribusi Frekuensi Variabel Y

No	Nilai Statistik	Penafsiran/klasifikasi		
1.	671 – 1.173,25	Sangat rendah	Sangat tidak Baik	Tidak pernah
2.	1.174,25 – 1.676,5	Rendah	Tidak baik	Hampir tidak pernah
3.	1.677,5 – 2.179,75	Tinggi	Baik	Sering
4.	2.180,75 – 2.684	Sangat tinggi	Sangat baik	Selalu

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.2.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini, untuk menguji validitas data yang diperoleh penulis menggunakan metode *Pearson's Product Moment Formula*, dengan melihat angka koefisien korelasi yang menyatakan hubungan antara skor butir pertanyaan dengan skor total (*item total corelation*). Tujuan dari metode ini adalah untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y dan mengetahui besarnya sumbangan variabel satu terhadap yang lainnya yang dinyatakan dalam persen. Pengujian ini menggunakan program SPSS 26 dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total. Selanjutnya, dasar pengambilan keputusan dengan metode ini adalah apabila koefisien validitas dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan *significant 2 tailed* < 0.05 .

1. Hasil Validitas Motivasi Kerja (X)

Kuesioner pada variabel motivasi kerja (X) memiliki 8 butir pernyataan yang telah diisi lengkap oleh responden. Hasil

pengolahan data dengan program SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel X

Instrumen/ pernyataan	r Hitung (koefisien korelasi)	r Tabel (<i>pearson product moment</i>)	Signifik asi	Level of Significanc e (5%)	Ket
3 X-1	0,691	0,632	0,027	0.05	Valid
X-2	0,834	0,632	0,003	0.05	Valid
X-3	0,736	0,632	0,015	0.05	Valid
X-4	0,691	0,632	0,027	0.05	Valid
X-5	0,641	0,632	0,046	0.05	Valid
X-6	0,641	0,632	0,046	0.05	Valid
X-7	0,897	0,632	0,000	0.05	Valid
X-8	0,675	0,632	0,032	0.05	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui setiap butir pernyataan dalam variabel motivasi kerja (X) adalah valid dengan ketentuan $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ serta *significant 2 tailed* < 0.05

2. Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki 11 butir pernyataan yang telah diisi lengkap oleh responden. Hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Instrumen/ pernyataan	r Hitung (koefisien korelasi)	r Tabel (pearson product moment)	Signifik asi	Level of Significanc e (5%)	Ket
Y-1	0,777	0,632	0,045	0.05	Valid
Y-2	0,956	0,632	0,000	0.05	Valid
Y-3	0,905	0,632	0,000	0.05	Valid
Y-4	0,946	0,632	0,000	0.05	Valid
Y-5	0,810	0,632	0,004	0.05	Valid
Y-6	0,893	0,632	0,001	0.05	Valid
Y-7	0,979	0,632	0,000	0.05	Valid
Y-8	0,946	0,632	0,000	0.05	Valid
Y-9	0,979	0,632	0,000	0.05	Valid
Y-10	0,979	0,632	0,000	0.05	Valid
Y-11	0,641	0,632	0,046	0.05	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui setiap butir pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid dengan ketentuan $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ serta *significant 2 tailed* < 0.05.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang

konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Atau dapat dikatakan reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. (Janti, 2014).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan dasar pengambilan keputusan adalah apabila koefisien Cronbach's Alpha sama dengan 0.6 (60%) atau lebih maka instrumen dikatakan reliable. Dengan kata lain uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5%, jika $r_{\alpha} > 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26. Berikut tabel Hasil Reliabilitas X dan Y.

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics X		Reliability Statistics Y	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.868	8	.969	11
Indikator	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja	8 item	0,868	Reliabel
Kinerja Karyawan	11 item	0,969	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah peneliti, tahun 2023

Dari tabel 3.10, dapat dilihat Cronbach's Alpha untuk variabel X (0,868) dan Y (0,969) lebih besar dari 0.60. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua butir-butir pernyataan/pertanyaan pengukur variabel dalam kuesioner adalah reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier bisa dipergunakan untuk melakukan pengambilan keputusan. Menurut Ghazali (2016), uji asumsi klasik merupakan tahapan yang penting dilakukan dalam proses regresi. Dalam penelitian ini terhadap 2 pengujian yang dilakukan, yaitu sebagai berikut.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual atau data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas harus dilakukan karena data yang normal adalah data yang dapat mewakili populasi. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov menggunakan bantuan SPSS. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2016) uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai Signifikansi (*sig. 2 tailed*) > 0.05 , maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai Signifikansi (*sig. 2 tailed*) < 0.05 , maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Selain dengan menggunakan kolmogorov smirnov, uji normalitas juga dilakukan dengan melihat grafik normal plot. Pada prinsipnya, uji

normalitas yang dideteksi dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan menggunakan analisis grafik adalah sebagai berikut. (Ghozali, 2016)

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

56

3.5.3.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika ada kesamaan atau jika varians satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Menurut Ghozali (2016) model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi masalah heterokedastisitas atau homokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut.

- 1) Sig. > 0.05, maka tidak terjadi heterokedastisitas
- 2) Sig. < 0.05, maka terjadi heterokedastisitas

3.4 Regresi Linear Sederhana (Uji Hipotesis (Uji Pengaruh Parsial (Uji-t))

Pengujian hipotesis yang digunakan dipenelitian ini yaitu uji pengaruh parsial atau sering disebut juga dengan uji t, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

1. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada hubungan antara variabel yang diteliti.
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat hubungan antara variabel yang diteliti.

Adapun berdasarkan jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel dependen dan variabel independen, maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah analisis regresi linear sederhana. Model regresi linier sederhana adalah model regresi yang sederhana yang memiliki satu variabel bebas X. Analisis regresi juga memiliki beberapa kegunaan, salah satunya untuk melakukan prediksi terhadap variabel terikat dan mengetahui berapa persen pengaruh persamaan antar variabel. Persamaan untuk regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = kinerja karyawan

X = Motivasi Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi variabel

3.5 Uji R^2 (Koefisien Determinan)

R^2 (Koefisien determinan) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antar variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X), atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Ciri-ciri nilai R^2 adalah:

1. Besarnya nilai koefisien determinasi terletak antara 0 sampai dengan 1 atau dapat ditulis $0 \leq R^2 \leq 1$.
2. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen.
3. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan kata lain variabel X sebagai variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Y).

3.6 Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Da Vienna Boutique Hotel Batam yang berlokasi di Jl. Pembangunan, Nagoya, Batam – Island, Indonesia. Proses

pengerjaan proyek akhir mulai dari penentuan judul, penelitian lapangan, pengambilan data, pengolahan data, dan penyusunan proyek akhir mulai dilaksanakan pada Bulan Juni 2023 sampai dengan Bulan Desember 2023.

Tabel 3.11 Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Waktu Kegiatan						
		<i>Jun</i>	<i>Jul</i>	<i>Aug</i>	<i>Sep</i>	<i>Oct</i>	<i>Nov</i>	<i>Dec</i>
1.	Penentuan judul dan izin penelitian.	✓	✓					
2.	Penyusunan proposal penelitian.	✓	✓	✓	✓	✓		
3.	Seminar proposal penelitian					✓		
4.	Pengumpulan dan pengolahan data penelitian					✓	✓	
5.	Penulisan proyek akhir					✓	✓	✓
6.	Seminar hasil penelitian proyek akhir							✓

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Profil Da Vienna Boutique Hotel Batam



Gambar 4.1 Logo Da Vienna Boutique Hotel Batam
Sumber: Da Vienna Boutique Hotel Batam

Da Vienna Boutique Hotel Batam adalah butik hotel berbintang tiga yang berada di Kota Batam berdiri sejak Mei 2015 untuk melayani tamu baik *domestic* maupun internasional. Da Vienna Boutique Hotel Batam memiliki misi yaitu *Go Forward, Growth up and Totally hospitality* dan misi yang selaras yaitu ¹*provide Da Vienna Boutique's experience (the great service in hospitality) for all stake holder*. Konsep butik hotel yang memiliki desain tematik dan arsitektural yang luar biasa, menawarkan suasana hangat dan intim dengan memberikan tingkat pelayanan yang lebih tinggi (*Personal Service*) kepada para tamu. Target utamanya adalah tamu yang melakukan perjalanan bisnis dan *leisure time*. Da Vienna Boutique Hotel Batam berkomitmen menawarkan fasilitas dan pelayanan kepada tamu untuk dapat merasakan pengalaman menginap seperti di rumah sendiri.

Da Vienna Boutique Hotel berada di Jl. Pembangunan, Nagoya, Batam – *Island*, Indonesia. Menjadi salah satu lokasi yang strategis karena terletak ditengah kota yang berdekatan dengan pusat perbelanjaan seperti Nagoya Hill Shopping Mall yang bisa ditempuh dalam waktu 7 menit dengan berjalan kaki, Grand Batam Mall dan Batam City Square Mall Shopping Centre yang dapat ditempuh dalam waktu 10 menit berkendara. Sedangkan untuk menuju ke Terminal Feri Harbour Bay dapat ditempuh dalam waktu 10 menit berkendara dan Bandara Internasional Hang Nadim dapat ditempuh dalam waktu 35 menit berkendara. Seiring dengan perkembangan Kota Batam yang sedemikian pesat khususnya dalam bidang industri pariwisata, manajemen menemukan fakta bahwa adanya peningkatan jumlah tamu dengan rata-rata waktu inap kurang dari 7 hari yang didominasi oleh pebisnis dan pelancong liburan yang datang untuk mengunjungi tempat-tempat perbelanjaan di sekitar Kawasan Nagoya Batam. Da Vienna Boutique Hotel memiliki 171 kamar yang dibagi menjadi 5 tipe kamar diantaranya:

1. Superior room
2. Deluxe room
3. Grand Deluxe
4. Junior Suite
5. Executive Suite

Semua jenis kamar diatas sudah termasuk fasilitas yang terdapat pada setiap jenis kamar secara umum yaitu *Complimentary Coffee & Tea*

maker facilities, In-Room Safe include Safety Deposit Box (to secure guest's belonging, Complimentary Minibar, 24-Hour Room Service from Coffee, Laundry and Dry Cleaning Service, In-Room Massage Service, En-Suite Bathroom, In-Room Amenities, dan Concierge Service. Selain fasilitas tersebut, Da Vienna Boutique Hotel Batam juga mengedepankan pelayanan terbaik untuk para tamu.

Da Vienna Boutique Hotel Batam merupakan hotel bintang 4 yang berlokasi strategis dengan kemudahan akses keberbagai tempat penting seperti bandara dan *ferry terminal*. Da Vienna Boutique Batam menawarkan fasilitas serta *service* kelas dunia. Berbagai fasilitas dan pelayanan hotel secara keseluruhan yang diberikan pada tamu adalah sebagai berikut:

1. *Ken-Yang Restaurant (Dining and Lounge)*

Ken-Yang Restaurant adalah restoran berciri khas ala Jepang yang menyediakan waktu makan siang atau *lunch*. Restoran ini menyajikan makanan jepang yang dimodifikasi dengan makanan Asia lainnya.

2. *Le Lion D'or Restaurant*

Le Lion D'or Restaurant adalah restoran *all day dining*, menyediakan *daily breakfast, lunch, and dinner, cafe service*, serta *24-hours room service* dengan spesialisasi menu makanan internasional. Da Vienna Boutique Hotel menghadirkan *Le Lion D'or Restaurant* yang berkonsep *fine dining*. Restoran ini terletak

di lantai dua Da Vienna Boutique Hotel, dengan perpaduan antara desain interior klasik dan moderen.

3. *Barletta (Dinning & Lounge)*

Barletta (Dining and Lounge) adalah area *meeting point* dirancang seperti bar dengan ruang tamu yang nyaman, perpaduan musik jazz gaya tenang dan klasik. Terletak di lantai dua, *Barletta (Dining and Lounge)* menawarkan kopi dengan paket dan minuman *cocktail*.

4. *Flux*

Flux adalah inovasi terbaru dari hotel ini yang menyediakan tempat nyaman dengan fasilitas permainan digital dan non-digital. *Flux* terletak tepat di lantai lobi hotel. Tempat ini selalu menjadi tempat pemberhentian dan salah satu tempat pilihan tamu terutama bagi tamu yang membawa anak-anak untuk memberikan hiburan. *Flux* juga menyediakan berbagai macam menu makanan dan minuman yang dapat dipesan tamu.

5. *Fitness Center and Vienna Spa*

Da Vienna Boutique Hotel Batam dilengkapi dengan fasilitas pusat kebugaran (*gym/fitness center*) dan *Vienna Spa* yang menawarkan *service massage* dan perawatan tubuh.

6. Guest Services

Da Vienna Boutique Hotel Batam menyediakan pelayanan tambahankhusus bagi setiap tamu yang menginap untuk memberikan kemudahan akses yaitu *bicycle rental service, in-house DVD and book rental, foreign currency exchange*, dan *non-smoking floor*.

4.1.2 Deskripsi Objek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Da Vienna Boutique Hotel Batam yaitu departmen *Accounting, Engineering, Food & Beverage Product, Food & Beverage Service, Front Office, Housekeeping, Human Resources Department & Security, Sales & Marketing* dan *SPA* yang terdiri dari karyawan atau *staff*, kerja paruh waktu atau *part time* dan karyawan magang atau *training staff*. Dalam proses pengumpulan data terkait dengan penelitian motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan, telah disebar kuesioner sebanyak 61 buah yaitu sebanyak total keseluruhan jumlah karyawan pada departemen-departemen diatas.

Dari 61 kuesioner yang disebar, seluruh kuesioner kembali dan dapat diolah dengan rincian ⁴ pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian

Penyebaran Kuesioner	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	61	100.0%
Kuesioner yang kembali	61	100.0%

Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
Kuesioner yang dapat diolah	61	100.0%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Selanjutnya, penulis menyajikan data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden terkait dengan karakteristik dari masing-masing responden tersebut. Dalam penelitian, karakteristik yang dibutuhkan penulis dalam mengolah data dilihat dari departemen, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja yang kemudian dijabarkan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

Karakteristik responden yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan departemen dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Departemen Responden

Departement	Jumlah	Presentase
Accounting	6	9.83%
Engineering	5	8.19%
Food & Beverage Product	8	13.11%
Food & Beverage Service	9	14.75%
Front Office	8	13.11%
Housekeeping	13	21.31%
Human Resources & Security	7	11.47%
Sales and Marketing	4	6.55%

SPA	1	1.63%
Total	61	100.0%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah kembali pada penulis, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini berasal dari *Accounting Department* dengan jumlah 6 orang (9.83%), *Engineering* dengan jumlah 5 orang (8.19%), *Food & Beverage Product Department* berjumlah 8 orang (13.11%), *Food & Beverage Service Department* berjumlah 9 orang (14.75%), *Front Office Department* berjumlah 8 orang (13.11%), *Housekeeping Department* berjumlah 14 orang (21.31%), *Human Resources & Security* berjumlah 7 orang (11.47%), *Sales and Marketing Department* berjumlah 4 orang (6.55%) serta SPA berjumlah 1 orang (1.63%). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan dari departemen *Housekeeping* dengan jumlah responden 14 orang dan persentase 21.31%.

47 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden penelitian berdasarkan kriteria usia padamasing-masing responden dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3 Usia Responden

Usia Responden	Jumlah	Presentase
<20 tahun	4	6.55%
20 - 30 tahun	29	47.54%
31 - 40 tahun	16	26.22%
>40 tahun	12	19.67%
Total	61	100.0%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diketahui bahwa responden berdasarkan karakteristik usia di dominasi oleh responden dengan usia 20-30 tahun dengan jumlah 30 orang (47.54%), kemudian disusul oleh responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 17 orang (26.22%), responden dengan rentang usia antara >40 tahun berjumlah 12 orang (19.67%), dan responden dengan rentang usia <20 berjumlah 4 orang (6.55%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Jenis Kelamin Responden

Departement	Jumlah	Presentase
Laki-laki	44	72.13%
Perempuan	17	27.86%
Total	61	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, responden laki-laki berjumlah 45 orang dengan persentase 7.13% dan responden perempuan berjumlah 17 orang dengan persentase 27.86%. Diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden

Departement	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	43	70.49%
Diploma	6	9.83%
Sarjana	12	19.67%
Total	61	100.0%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel diatas, karakteristik pendidikan terakhir responden didominasi pada tingkat SMA/SMK dengan jumlah 44 orang (70.49%), kemudian tingkat sarjana berjumlah 13 orang (16.67%) dan diploma dengan jumlah 6 orang (9.83%).

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.6 Lama Bekerja Responden

Departement	Jumlah	Presentase
<1 tahun	12	19.67%
1 - 2 tahun	22	36.06%
3 - 4 tahun	13	21.31%
>4 tahun	14	22.95%
Total	61	100.0%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, karakteristik responden dengan lamakerja <1 tahun berjumlah 12 orang (19.67%), responden dengan rentang lama kerja 1-2 tahun berjumlah 23 orang (36.06%), responden dengan rentang lama kerja 3-4 tahun adalah 13 orang (21.31%), serta lebih dari 4 tahun berjumlah 15 orang (22.95%). Pada kriteria lama kerja, jawaban di dominasi oleh responden yang sudah bekerja -2 tahun yaitu 23 orang dengan persentase 36.06%.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Uji Instrumen Penelitian

Penelitian yang mengukur variabel menggunakan kuesioner harus melakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui intrumen yang digunakan valid dan reliabel. Suatu intrumen harus memenuhi dua syarat berikut tersebut agar instrument tersebut dapat mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan memiliki kualitas yang baik.

4.2.1.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2015) dalam sebuah penelitian, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid atau teruji keabsahan dari instrumen tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh butir-butir pernyataan/pertanyaan pada variabel yang digunakan penulis yaitu motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan dapat digunakan dan dianalisa lebih lanjut untuk memperoleh hasil penelitian.

Selanjutnya penelitian ini, uji validitas diambil berdasarkan data hasil kuesioner dengan menggunakan *Pearson Product Moment*.

6 Penentuan valid atau tidaknya item yang digunakan adalah dengan membandingkan r hitung dan r tabel dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%) dengan $n = 61$. Sehingga r tabel dalam penelitian ini adalah 0,248. Butir pernyataan/pertanyaan dikatakan valid apabila $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ serta *significant 2 tailed* $< 0,05$. Dalam melakukan proses uji validitas, penulis menggunakan program *Microsoft Excel* dan SPSS (*Statistical Program of Social Science*) 26 *version for windows* untuk mempermudah dalam proses perhitungan dan pengolahan data.

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Kuesioner pada variabel motivasi kerja (X) memiliki 10 butir pernyataan yang telah diisi lengkap oleh responden. Hasil

pengolahan data dengan program SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Instrumen/ pernyataan	r Hitung (koefisien korelasi)	r Tabel (pearson product moment)	Signifikasi	Level of Significance (5%)	Ket
X-1	0,547	0,248	0,000	0.05	Valid
X-2	0,615	0,248	0,000	0.05	Valid
X-3	0,648	0,248	0,000	0.05	Valid
X-4	0,557	0,248	0,000	0.05	Valid
X-5	0,554	0,248	0,000	0.05	Valid
X-6	0,561	0,248	0,000	0.05	Valid
X-7	0,683	0,248	0,000	0.05	Valid
X-8	0,622	0,248	0,000	0.05	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui setiap butir pernyataan dalam variabel motivasi kerja (X) adalah valid dengan ketentuan $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ serta *significant 2 tailed* < 0.05

2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki 11 butir pernyataan yang telah diisi lengkap oleh responden. Hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Instrumen/ pernyataan	r Hitung (koefisien korelasi)	r Tabel (pearson product moment)	Signifikasi	Level of Significance (5%)	Ket
Y-1	0,551	0,248	0,000	0.05	Valid
Y-2	0,561	0,248	0,000	0.05	Valid
Y-3	0,510	0,248	0,000	0.05	Valid
Y-4	0,586	0,248	0,000	0.05	Valid
Y-5	0,535	0,248	0,000	0.05	Valid
Y-6	0,571	0,248	0,000	0.05	Valid
Y-7	0,586	0,248	0,000	0.05	Valid
Y-8	0,544	0,248	0,000	0.05	Valid
Y-9	0,577	0,248	0,000	0.05	Valid
Y-10	0,525	0,248	0,000	0.05	Valid
Y-11	0.483	0,248	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui setiap butir pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid dengan ketentuan $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ serta $significant\ 2\ tailed < 0.05$.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah butir-butir pernyataan/pertanyaan setiap variabel dalam kuesioner bersifat reliabel atau tidak. Pengujian dimaksudkan agar kuesioner yang disebarakan pada responden memiliki derajat konsistensi penggunaan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data pada penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan

reliabel atau tidak. Menurut Sugiyono (2015), instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* sama dengan 0.6 (60%) atau lebih. Selanjutnya, untuk mempermudah proses uji reliabilitas, penulis menggunakan program *Microsoft Excel* dan *SPSS (Statistical Program of Social Science)* 26 version for windows. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics X		Reliability Statistics Y	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.713	8	.761	11

Indikator	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja	8 item	0,713	Reliabel
Kinerja Karyawan	11 item	0,761	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah peneliti, tahun 2023

Dari tabel 4.3, dapat dilihat *Cronbach's Alpha* untuk variabel X (0,713) dan Y (0,761) lebih besar dari 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir pernyataan/pertanyaan pengukur variabel dalam kuesioner adalah reliabel.

4.2.2 Pembahasan Statistik Deskriptif Variabel Motivasi kerja

4.2.2.1 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.10 Deskripsi Jawaban Responden Variabel X

Pernyataan	Jawaban							
	SS		S		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
X.1	19	31.1%	35	57.4%	6	9.8%	1	1.6%
X.2	7	11.5%	47	77.0%	6	9.8%	1	1.6%
X.3	12	19.7%	37	60.7%	12	19.7%	0	0%
X.4	10	16.4%	36	59.0%	15	24.6%	0	0%
X.5	15	24.6%	40	65.6%	9	9.8%	0	0%
X.6	12	19.7%	46	75.4%	3	4.9%	0	0%
X.7	12	19.7%	46	75.4%	3	4.9%	0	0%
X.8	9	14.8%	41	67.2%	9	14.8%	2	3.3%

2 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Keterangan: F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

- 1) Pernyataan pertama: Karyawan ingin mengembangkan kemampuan dan kreatifitas selama bekerja . 6
Sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 31.1%, sebanyak 35 orang menjawab setuju (S) dengan nilai

persentase 57.4%, sebanyak 6 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai presentase 9.8% dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (STS) dengan nilai presentase 1.6%.

- 2) Pernyataan kedua: Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai selama ini. Sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 11.5%, sebanyak 47 orang menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 77.0%, sebanyak 6 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai presentase 9.8% dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (STS) dengan nilai presentase 1.6%.
- 3) Pernyataan ketiga: Tingkat antusias saya tinggi untuk berprestasi di perusahaan. Sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 19.7%, sebanyak 37 orang menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 60.7% dan sebanyak 12 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai presentase 19.7%
- 4) Pernyataan keempat: Saya mampu berinteraksi dengan sesama karyawan lainnya. Sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 16.4%, sebanyak 36 orang menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 59.0%, dan sebanyak 15 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai

persentase 24.6%.

- 5) Pernyataan kelima: Saya merasa di hormati dan dihargai oleh atasan ataupun teman sekantor. Sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan persentase nilai 24.6%, sebanyak 40 orang menjawab setuju (S) dengan persentase nilai 65.6%, dan sebanyak 9 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan persentase nilai 9.8%.
- 6) Pernyataan keenam: Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan. Sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan persentase nilai 19.7%, sebanyak 46 orang menjawab setuju (S) dengan persentase nilai 75.4%, dan sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan persentase nilai 4.9%.
- 7) Pernyataan ketujuh: Keinginan saya untuk mendapat promosi jabatan yang lebih tinggi. Sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan persentase nilai 19.7%, sebanyak 46 orang menjawab setuju (S) dengan persentase nilai 75.4% dan sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan persentase nilai 4.9%.
- 8) Pernyataan kedelapan: Keinginan saya untuk dapat mempengaruhi orang lain sesuai dengan cara yang saya

inginkan. Sebanyak 9 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan persentase nilai 14.8%, sebanyak 41 orang menjawab setuju (S) dengan persentase nilai 67.2%, sebanyak 9 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan persentase nilai 14.8% dan sebanyak 2 orang menjawab sangat tidak setuju.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Indikator Pertanyaan

1. Analisis Indikator: Kebutuhan akan prestasi

Indikator pertama dari variabel motivasi kerja karyawan adalah prestasi kerja. Pada indikator ini, penulis merumuskan 3 pernyataan yang digunakan untuk mengukur kebutuhan akan prestasi kerja responden di Da Vienna Hotel Batam.

- a) Mengembangkan kreatifitas dan kemampuan dalam bekerja (X1)

Dominasi jawaban responden menyatakan sangat setuju dan setuju. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.11 Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	6	9.8	9.8	11.5
	Setuju	35	57.4	57.4	68.9
	Sangat Setuju	19	31.1	31.1	100.0

Total	61	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan kebutuhan akan prestasi dengan pengembangan kreatifitas dan kemampuan dalam bekerja, dapat diketahui pada tabel 4.11 responden yang memilih sangat setuju berjumlah 19 responden (31.1%), responden yang menjawab setuju berjumlah 35 responden (57.4%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 responden (9.8%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang (1.6%). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Hotel Batam menyatakan setuju bahwa kebutuhan akan prestasi dengan pengembangan kreatifitas dan kemampuan dalam bekerja.

b) Merasa puas dengan hasil kerja (X2)

Dominasi jawaban responden menyatakan sangat setuju dan setuju karyawan merasa puas dengan hasil kerja. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.12 ¹³ **Penyataan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	6	9.8	9.8	11.5
	Setuju	47	77.0	77.0	88.5
	Sangat Setuju	7	11.5	11.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan merasa puas dengan hasil kerja, dapat diketahui padatabel 4.12 ⁴ responden yang memilih sangat setuju berjumlah 7 responden (11.5%), responden yang menjawab setuju berjumlah 47 responden (77.0%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 responden (9.8%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 responden (1.6%). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Hotel Batam adalah menyatakan setuju bahwa karyawan merasa puas dengan hasil kerja.

- c) Karyawan memiliki tingkat antusias yang tinggi untuk berprestasi di perusahaan (X3)

Dominasi jawaban responden menyatakan setuju.

Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.13 Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	19.7	19.7	19.7
	Setuju	37	60.7	60.7	80.3
	Sangat Setuju	12	19.7	19.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan karyawan memiliki tingkat antusias yang tinggi untuk berprestasi di perusahaan, dapat diketahui pada tabel 4.13 responden yang memilih sangat setuju berjumlah 12 responden (19.7%), responden yang menjawab setuju berjumlah 37 responden (60,7%) dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 responden (19.7%). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Hotel Batam adalah menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki tingkat antusias yang tinggi dalam berprestasi di perusahaan.

2. Analisis Indikator: Kebutuhan afiliasi

Indikator kedua dari variabel motivasi kerja karyawan adalah

kebutuhan afiliasi. Pada indikator ini, penulis merumuskan 4 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat kesetiaan organisasi responden di Da Vienna Hotel Batam.

- a) Karyawan mampu berinteraksi dengan karyawan lainnya (X4)

Dominasi jawaban responden menyatakan setuju dan tidak setuju. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.14 Penyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	24.6	24.6	24.6
	Setuju	36	59.0	59.0	83.6
	Sangat Setuju	10	16.4	16.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan bahwa karyawan bersedia mampu berinteraksi dengan karyawan lainnya, dapat diketahui pada tabel 4.14 responden yang memilih sangat setuju berjumlah 10 responden (16.4%), responden yang menjawab setuju berjumlah 36 responden (59.0%), dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 15 responden (24.6%).

Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan

di Da Vienna Hotel Batam menyatakan setuju bahwa karyawan bersedia mampu berinteraksi dengan karyawan lainnya.

- b) Merasa dihormati dan dihargai oleh atasan ataupun teman sekantor (X5)

Dominasi jawaban responden menyatakan setuju dan sangat setuju setuju bahwa karyawan merasa dihormati dan dihargai oleh atasan ataupun teman sekantor. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.15 Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	9.8	9.8	9.8
	Setuju	40	65.6	65.6	75.4
	Sangat Setuju	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan bahwa karyawan merasa dihormati dan dihargai oleh atasan ataupun teman sekantor dapat diketahui pada tabel 4.15 responden yang memilih sangat setuju berjumlah 15 responden (24.6%), responden yang menjawab setuju berjumlah 40 responden (65.6%), dan responden yang

menjawab tidak setuju berjumlah 6 responden (9.8%). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Hotel Batam menyatakan setuju kebutuhan afiliasi bahwa karyawan merasa dihormati dan dihargai oleh atasan ataupun teman sekantor.

- c) Mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan (X6)

Dominasi jawaban responden menyatakan setuju dan sangat setuju setuju karyawan mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.16 Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.9	4.9	4.9
	Setuju	46	75.4	75.4	80.3
	Sangat Setuju	12	19.7	19.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan karyawan mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin

dicapai oleh atasan, dapat diketahui pada tabel 4.16

12 responden yang memilih sangat setuju berjumlah 12 responden (19.7%), responden yang menjawab setuju berjumlah 46 responden (75.4%), dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 responden (4.9%).

Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Hotel Batam menyatakan setuju karyawan mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.

3. Analisis Indikator: Kebutuhan akan kekuasaan

- a) Keinginan mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi (X7)

Dominasi jawaban responden menyatakan setuju dan sangat setuju setuju keinginan mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi . Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.17 Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.9	4.9	4.9
	Setuju	46	75.4	75.4	80.3
	Sangat Setuju	12	19.7	19.7	100.0

Total	61	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan keinginan mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi, dapat diketahui pada tabel 4.17 responden yang memilih sangat setuju berjumlah 12 responden (19.7%), responden yang menjawab setuju berjumlah 6 responden (75.4%) dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 responden (4.9%). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Hotel Batam menyatakan setuju adanya keinginan mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

- b) Keinginan untuk dapat mempengaruhi orang lain sesuai dengan cara yang saya inginkan (X8)

Dominasi jawaban responden menyatakan setuju dan sangat setuju setuju keinginan untuk dapat mempengaruhi orang lain sesuai dengan cara yang saya inginkan. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.18 Pernyataan 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak	2	3.3	3.3	3.3

Setuju				
Tidak Setuju	9	14.8	14.8	18.0
Setuju	41	67.2	67.2	85.2
Sangat Setuju	9	14.8	14.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan keinginan untuk dapat mempengaruhi orang lain sesuai dengan cara yang saya inginkan, dapat diketahui pada tabel 4.18 responden yang memilih sangat setuju berjumlah 9 responden (14.8%), responden yang menjawab setuju berjumlah 41 responden (67.2%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 responden (14.8%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 2 responden (3.3%). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Hotel Batam menyatakan setuju adanya keinginan untuk dapat mempengaruhi orang lain sesuai dengan cara yang saya inginkan.

4.2.2.3 Intrepetasi Variabel

Motivasi kerja merupakan upaya-upaya pribadi untuk mencapai suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

9 Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi kerja dikalangan pegawai. Motivasi kerja dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya.

Dalam penelitian ini, Da Vienna Boutique Hotel Batam tentu berupaya memberikan suatu pendorong motivasi kerja karyawannya agar dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Hasil analisis deskriptif data variabel motivasi kerja pada Da Vienna Boutique Hotel Batam dilihat dari tingkat rata-rata dan tingkat capaian responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.19 Interpretasi Variabel X

No	Daftar	SS	S	TS	STS	N	Total	Kategori
	Pertanyaan	4	3	2	1			
Kebutuhan akan Prestasi								
1.	X-1	76	105	12	1	61	194	Baik
2.	X-2	28	141	12	1	61	182	Baik

3.	X-3	48	111	24	0	61	183	Baik
Total		559						
Kebutuhan Afiliasi								
3.	X-4	40	108	30	0	61	178	Rendah
4.	X-5	60	120	12	0	61	192	Baik
5.	X-6	48	138	6	0	61	192	Baik
Total		562						
Kebutuhan akan Kekuasaan								
6.	X-7	48	138	6	0	61	192	Baik
7.	X-8	36	123	27	2	61	188	Baik
Total		380						
Total		1.501						Baik
Rata-rata		187,6						Baik

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan rata-rata rentang skala setiap indikator adalah sebagai berikut.

Tabel 4.20 Penafsiran Skor per Indikator

NO	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1.	Kebutuhan akan prestasi	186.3	Baik
2.	Kebutuhan afiliasi	187.3	Baik

3.	Kebutuhan akan kekuasaan	190	Baik
----	--------------------------	-----	------

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel diatas menggambarkan bahwa motivasi kerja di Da Vienna Boutique Hotel Batam dengan ketentuan rentang skala 1.220 – 1.585 adalah “baik” dimana berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, total skor variabel motivasi kerja yang diperoleh berjumlah 1.501 pada rentang skala. Dengan demikian kebutuhan prestasi, afiliasi dan kekuasaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan operasional dapat meningkatkan kinerja untuk selalu menyumbangkan prestasi kerja yang pada akhirnya akan mendukung motivasikerja karyawan Da Vienna Boutique Hotel Batam.

4.2.3 Pembahasan Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

4.2.3.1 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.21 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Y

No	Pernyataan	Jawaban							
		SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	15	24.6%	38	62.3%	8	13.1%	0	0%
2	Y.2	11	18.0%	45	73.8%	5	8.2%	0	0%
3	Y.3	6	9.8%	51	83.6%	4	6.6%	0	0%
4	Y.4	7	11.5%	43	70.5%	10	16.4%	1	1.6%

5	Y.5	6	9.8%	46	75.4%	9	14.8%	0	0%
6	Y.6	14	23.0%	42	68.9%	5	8.2%	0	0%
7	Y-7	13	21.3%	47	77.0%	1	1.6%	0	0%
8	Y-8	10	16.4%	42	68.9%	9	14.8%	0	0%
9	Y-9	7	11.5%	53	86.9%	1	1.6%	0	0%
10	Y-10	17	27.9%	38	62.3%	6	9.8%	0	0%
11	Y-11	6	9.8%	51	83.6%	4	6.6%	0	0%

² Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Keterangan: F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

1) Pernyataan pertama: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (*Standard Operational Procedure*) yang ditetapkan. Sebanyak 51 responden menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 24.6%, sebanyak 38 responden menjawab setuju (S) dengan persentase nilai 62.3% dan sebanyak 8 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 13.1%.

2) Pernyataan kedua: Saya berupaya mengurangi jumlah kesalahan dalam bekerja. ² Sebanyak 11 responden menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 18.0%, sebanyak 45 responden menjawab setuju (S) dengan nilai persentase

73.8%, dan sebanyak 5 responden menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 8.2%.

3) Pernyataan ketiga: Dalam bekerja saya selalu hadir dan datang tepat waktu. ¹⁰Sebanyak 6 responden menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 9.8%, sebanyak 51 responden menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 83.6% dan sebanyak 4 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 6.6%.

4) Pernyataan keempat: Dalam bekerja, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. ⁴¹Sebanyak 7 responden menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 11.5%, sebanyak 43 responden menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 70.5%, sebanyak 10 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 16.4% dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (STS) dengan nilai persentase 1.6%.

5) Pernyataan kelima: Saya tidak pernah menumpuk pekerjaan. ²Sebanyak 6 responden menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 9.8%, sebanyak 46 responden menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 75.4%, dan sebanyak 9 responden menjawab tidak setuju (TS) dengan persentase nilai 14.8%.

- 6) Pernyataan keenam: Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan. ²Sebanyak 14 responden menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 23.0%, sebanyak 42 responden menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 68.9% dan sebanyak 5 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 8.2%.
- 7) Pernyataan ketujuh: Dalam bekerja, saya berhak mendapat bantuan dari sesama rekan kerja bila diperlukan dan saya wajib membantu sesama rekan kerja yang membutuhkan. ²Sebanyak 13 responden menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 21.3%, sebanyak 47 responden menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 77.0%, dan sebanyak 1 responden menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 1.6%.
- 8) Pernyataan kedelapan: Untuk mencapai hasil kerja dibutuhkan keahlian dan kemampuan. ²Sebanyak 10 responden menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 16.4%, sebanyak 42 responden menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 68.9% dan sebanyak 9 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 14.8%.
- 9) Pernyataan kesembilan: *Skill*/keahlian yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. Sebanyak 7 responden

menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 11.5%, sebanyak 53 responden menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 86.9% dan sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 1.6%.

10) Pernyataan kesepuluh: Lingkungan pekerjaan saya membentuk komunikasi yang terbuka antara karyawan dan atasan dengan bebas dan sopan. Sebanyak 17 responden menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 27.9%, sebanyak 38 responden menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 62.3% dan sebanyak 6 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 9.8%.

11) Pernyataan kesebelas: Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada rekan dan atasan untuk menghindari *misscommunication*. Sebanyak 6 responden menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 9.8%, sebanyak 51 responden menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 83.6% dan sebanyak 4 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 6.6%.

4.2.3.2 Analisis Deskriptif Indikator Pertanyaan

1. Analisis Indikator: Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Indikator pertama dari variabel kinerja karyawan adalah kualitas kerja (*quality of work*). Pada indikator ini, penulis

merumuskan 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas kerja (*quality of work*) responden di Da Viena Boutique Hotel Batam.

- a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *Standard Operational Procedures*

(SOP) yang ditetapkan (Y1) Dominasi jawaban responden menyatakan setuju dan sangat setuju setuju menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *standard operational procedures* (SOP). Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.22 Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	13.1	13.1	13.1
	Setuju	38	62.3	62.3	75.4
26	Sangat Setuju	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *standard operational procedures* (SOP) yang ditetapkan, dapat diketahui pada tabel 4.22 responden yang memilih sangat setuju berjumlah 15 responden (24.6%) , responden

yang menjawab setuju berjumlah 38 responden (62.3%) dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang (13.1%).¹ Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam menyatakan setuju karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *standard operational procedures* (SOP) yang ditetapkan.

b) Mengurangi kesalahan dalam bekerja (Y2)

Dominasi jawaban responden menyatakan sangat setuju dan setuju karyawan mengurangi kesalahan dalam bekerja. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.23 Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.2	8.2	8.2
	Setuju	45	73.8	73.8	82.0
	Sangat Setuju	11	18.0	18.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan mengurangi kesalahan dalam bekerja, dapat diketahui pada tabel 4.23⁴ responden yang memilih sangat

setuju berjumlah 11 responden (18.0%), responden yang menjawab setuju berjumlah 45 responden (73.8%), dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 responden (8.2%). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam menyatakan setuju karyawan berupaya mengurangi jumlah kesalahan dalam bekerja.

2. Analisis Indikator: Ketepatan Waktu (*Promptness*)

Indikator kedua dari variabel kinerja karyawan adalah ketepatan waktu (*promptness*). Pada indikator ini, penulis merumuskan 3 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan waktu (*promptness*) responden di Da Vienna Boutique Hotel Batam.

a) Hadir tepat waktu (Y3)

Dominasi jawaban responden menyatakan setuju dan sangat setuju karyawan hadir tepat waktu. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.24 Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.6	6.6	6.6

Setuju	51	83.6	83.6	90.2
Sangat Setuju	6	9.8	9.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan hadir tepat waktu, dapat diketahui pada tabel 4.24 responden yang memilih sangat setuju berjumlah 6 responden (9.8%), responden yang menjawab setuju berjumlah 51 responden (83.6%) dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 responden (6.6%). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam menyatakan setuju karyawan hadir tepat waktu dalam bekerja.

- b) Menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan (Y4)

Dominasi jawaban responden menyatakan setuju dan sangat setuju karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditetapkan. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.25 Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6

Tidak Setuju	10	16.4	16.4	18.0
Setuju	43	70.5	70.5	88.5
Sangat Setuju	7	11.5	11.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan, dapat diketahui pada tabel 4.25 responden yang memilih sangat setuju berjumlah 7 responden (11.5%), responden yang menjawab setuju berjumlah 43 responden (70.5%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 responden (16.4), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 responden (1.6%). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam menyatakan setuju karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan.

c) Tidak pernah menumpuk pekerjaan (Y5)

Dominasi jawaban responden menyatakan setuju dan sangat setuju karyawan tidak pernah menumpuk pekerjaan. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.26 Pernyataan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.8	14.8	14.8

Setuju	46	75.4	75.4	90.2
Sangat Setuju	6	9.8	9.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan tidak pernah menumpuk pekerjaan, dapat diketahui pada tabel 4.26 responden yang memilih sangat setuju berjumlah 6 responden (9.8%), responden yang menjawab setuju berjumlah 46 responden (75.4%), dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 responden (14.8%). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam menyatakan setuju karyawan tidak pernah menumpuk pekerjaan.

3. Analisis Indikator: Inisiatif (*Initiative*)

Indikator ketiga dari variabel kinerja karyawan adalah inisiatif (*Initiative*). Pada indikator ini, penulis merumuskan 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat inisiatif (*Initiative*) responden di Da Vienna Boutique Hotel Batam.

a) Bertanggung jawab terhadap pekerjaan (Y6)

Dominasi jawaban responden menyatakan sangat setuju dan setuju karyawan tidak pernah menumpuk

pekerjaan. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.27 Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.2	8.2	8.2
	Setuju	42	68.9	68.9	77.0
	Sangat Setuju	14	23.0	23.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dapat diketahui pada tabel 4.27 ¹²responden yang memilih sangat setuju berjumlah 14 responden (23.0%), responden yang menjawab setuju berjumlah 42 responden (68.9%) dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 responden ¹(8.2%). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam menyatakan setuju karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

- b) Berhak mendapat bantuan dan membantu sesama rekan kerja (Y7)

Dominasi jawaban responden menyatakan sangat setuju dan setuju karyawan berhak mendapat bantuan dan

membantu sesama rekan kerja. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.28 Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	47	77.0	77.0	78.7
	Sangat Setuju	13	21.3	21.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan berhak mendapat bantuan dan membantu sesama rekan kerja, dapat diketahui pada tabel 4.28 responden yang memilih sangat setuju berjumlah 13 responden (21.3%), responden yang menjawab setuju berjumlah 47 responden (77.0%), dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 responden (1.6%). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam menyatakan setuju karyawan berhak mendapat bantuan dan membantu sesama rekan kerja.

4. Analisis Indikator: Kemampuan (*Capability*)

Indikator keempat dari variabel kinerja karyawan adalah kemampuan (*capability*). Pada indikator ini, penulis merumuskan 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan

a) Keahlian dan kemampuan untuk mencapai hasil kerja (Y8)

Dominasi jawaban responden menyatakan sangat setuju dan setuju karyawan memiliki keahlian dan kemampuan untuk mencapai hasil kerja. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.29 Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	14.8	14.8	14.8
	Setuju	42	68.9	68.9	83.6
	Sangat Setuju	10	16.4	16.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan keahlian dan kemampuan untuk mencapai hasil kerja, dapat diketahui pada tabel 4.29 responden yang memilih sangat setuju berjumlah 10 responden (16.4%), responden yang menjawab setuju berjumlah 42 responden (68.9%) dan responden yang

menjawab tidak setuju berjumlah 9 responden (14.8). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam menyatakan setuju karyawan memiliki keahlian dan kemampuan untuk mencapai hasil kerja.

b) Keahlian sesuai dengan pekerjaan (Y9)

Dominasi jawaban responden menyatakan sangat setuju dan setuju karyawan memiliki keahlian sesuai dengan pekerjaan. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.30 Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	53	86.9	86.9	88.5
	Sangat Setuju	7	11.5	11.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan keahlian sesuai dengan pekerjaan, dapat diketahui pada tabel 4.30 responden yang memilih sangat setuju berjumlah 7 responden (11.5%), responden yang menjawab setuju berjumlah 53 responden (86.9%) dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1

responden (1.6%). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam menyatakan setuju karyawan memiliki keahlian sesuai dengan pekerjaan.

5. Analisis Indikator: Komunikasi (*Communication*)

Indikator kelima dari variabel kinerja karyawan adalah komunikasi (*communication*). Pada indikator ini, penulis merumuskan 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat komunikasi (*communication*) responden di Da Vienna Boutique Hotel Batam.

a) Komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan (Y10)

Dominasi jawaban responden menyatakan sangat setuju dan setuju adanya komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.31 Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	9.8	9.8	9.8
	Setuju	38	62.3	62.3	72.1
	Sangat Setuju	17	27.9	27.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan, dapat diketahui pada tabel 4.31 ¹² responden yang memilih sangat setuju berjumlah 17 responden (27.9%), responden yang menjawab setuju berjumlah 38 responden (62.3%) dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 ¹ responden (9.8%). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam menyatakan setuju adanya komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan.

- b) Berkomunikasi dengan baik untuk menghindari *miscommunication* (Y11)

Dominasi jawaban responden menyatakan setuju dan sangat setuju karyawan berkomunikasi dengan baik untuk menghindari *misscommunication*. Jawaban responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.32 Pernyataan 11

		³ frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.6	6.6	6.6
	Setuju	51	83.6	83.6	90.2
	Sangat Setuju	6	9.8	9.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner untuk pernyataan berkomunikasi dengan baik untuk menghindari *misscommunication*, dapat diketahui pada tabel 4.32 responden yang memilih sangat setuju berjumlah 6 responden (9.8%), responden yang menjawab setuju berjumlah 51 responden (83.6%) dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 responden (6.6%). Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam menyatakan setuju karyawan berkomunikasi dengan baik untuk menghindari *misscommunication*.

4.2.3.3 Intrepetasi Variabel

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja akan merefleksikan sejauh mana seseorang menuangkan upaya terbaiknya dalam proses kegiatan operasional dalam perusahaan, sementara melalui penilaian kinerja atau *performance* dari karyawan akan menggambarkan sejauh mana hotel dapat berkembang dan menjamin pelayanan terbaik yang diberikan kepada tamu.

Dalam penelitian ini, hasil analisis deskriptif data variabel kinerja karyawan Da Vienna Boutique Hotel Batam digambarkan melalui indikator-indikator yang dituangkan dalam butir pernyataan. Adapun hasil analisis deskriptif data variabel kinerja karyawan pada Da Vienna Boutique Hotel Batam dilihat dari tingkat rata-rata dan tingkat capaian responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.33 Interpretasi Variabel Y

No	Daftar	SS	S	TS	STS	N	Total	Kategori
	Pertanyaan	4	3	2	1			
Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>)								
1.	Y-1	60	114	16	0	61	190	Baik
2.	Y-2	44	135	10	0	61	189	Baik
Total							379	
Ketepatan Waktu (<i>Promptness</i>)								
3.	Y-3	24	153	12	0	61	189	Baik
4.	Y-4	28	129	20	1	61	178	Baik
5.	Y-5	24	138	18	0	61	180	Baik
Total							547	
Inisiatif (<i>Initiative</i>)								
6.	Y-6	56	128	10	0	61	192	Baik
7.	Y-7	52	141	2	0	61	195	Baik

Total		387						
Kemampuan (<i>Capability</i>)								
8.	Y-8	40	126	18	0	61	184	Baik
9.	Y-9	28	159	2	0	61	189	Baik
Total		373						
Komunikasi (<i>Communication</i>)								
10.	Y-10	68	114	12	0	61	194	Baik
11.	Y-11	24	153	8	0	61	185	Baik
Total		379						
Total		2.065						Baik
Rata-rata		187.7						Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan rata-rata rentang skala setiap indikator adalah sebagai berikut.

Tabel 4.34 Penafsiran Skor per Indikator

NO	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1.	Kualitas kerja (<i>quality of work</i>)	189.5	Baik
2.	Ketepatan waktu (<i>promptness</i>)	182.3	Baik
3.	Inisiatif (<i>initiative</i>)	193.5	Baik
4.	Kemampuan (<i>capability</i>)	186.5	Baik
5.	Komunikasi (<i>communication</i>)	189.5	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel diatas menggambarkan bahwa kinerja karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam dengan ketentuan rentang skala 1.677,5 – 2.179,75 adalah “baik” dimana berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, total skor variabel kinerja karyawan yang diperoleh berjumlah 2.065 pada rentang skala. kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi yang dimiliki karyawan dalam melakukan operasional dapat meningkatkan kinerja untuk selalu menyumbangkan prestasi kerja yang pada akhirnya akan mendukung proses perencanaan motivasi kerja karyawan Da Vienna Boutique Hotel Batam.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

4.3.1.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik dan analisis statistik. Pada dasarnya, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual setiap variabel terdistribusi dengan normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah ² jika nilai signifikansi > 0.05 maka nilai residual berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi < 0.05 maka dinyatakan nilai residual tidak berdistribusi dengan normal. Berikut hasil uji normalitas yang diperoleh dari hasil pengolahan data pada SPSS Versi 26.

1
Tabel 4.35 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74317469
29 Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.058
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

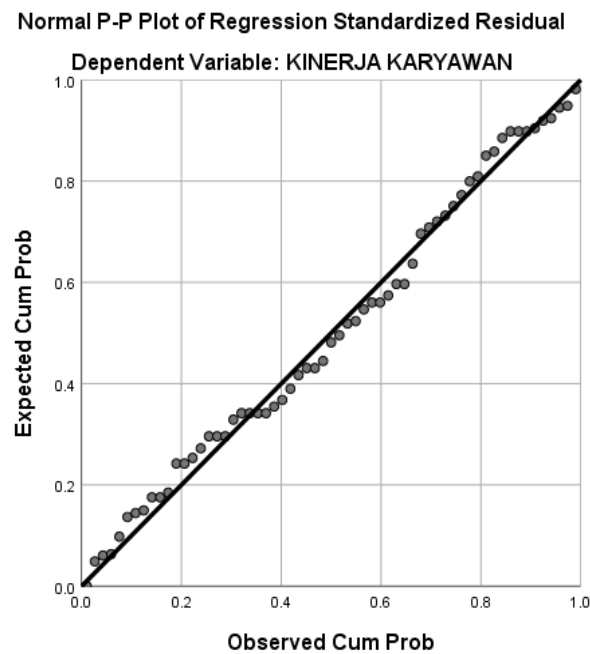
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 0.200. Merujuk pada dasar pengambilan keputusan, bahwa $0.200 > 0.05$ maka nilai residual berdistribusi normal. Maka kesimpulan yang diperoleh adalah asumsi normalitas terpenuhi.

Gambar 4.2 P-Plot Uji Normalitas



Sumber: Data diolah penulis, 2023

Sementara dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas menggunakan *probability plot* (*P-Plot*) dengan SPSS, data dikatakan terdistribusi normal bila data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data atau titik menyebar menjauh dari arah garis atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

Sesuai dengan gambar 4.2 *P-plot* uji normalitas di atas, data atau titik terlihat menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah data terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.1.2 Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heterokedastisitas dilakukan guna menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual di setiap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dilihat dari besarnya nilai signifikansi. Bila nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, sebaliknya bila nilai signifikansi < 0.05 maka dinyatakan terjadinya masalah heterokedastisitas.

Tabel 4.36 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.587	1.998		.794	.430
MOTIVASI KERJA	.022	.081	.036	.276	.783

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji pada table 4.36 diatas, diketahui nilai signifikansi yang diperoleh untuk variabel X (Motivasi Kerja) sebesar 0.783 yang menunjukkan lebih besar dari 0.05. kesimpulan yang diperoleh adalah $0.783 > 0.05$ maka tidak terjadi heterodetastisitas artinya model regresi lolos uji heterokedastisitas dan homogetinas varian terpenuhi.

4.3.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel

4.3.2.1 Motivasi Kerja Da Vienna Boutique Hotel Batam

Berdasarkan hasil olah data dari kuesioner yang telah dijabarkan pada tabel 4.19 sebelumnya, diketahui keadaan motivasi kerja di Da Vienna Boutique Hotel Batam adalah sebagai berikut.

Tabel 4.37 Hasil Analisis Deskriptif Variabel X

Variabel	Total skor	Nilai Statistik	Penafsiran
Motivasi Kerja	1.501	1.220 – 1.585	Baik

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Motivasi kerja pada Da Vienna Boutique Hotel Batam memperoleh total skor 1.432 dengan penafsiran “baik”. Adapun sebelumnya pada tabel 4.19 diketahui dimensi yang memiliki skor paling rendah adalah kebutuhan akan kekuasaan dengan bunyi pernyataan kuesioner “Keinginan saya untuk dapat mempengaruhi orang lain sesuai dengan cara yang saya inginkan”. Hal ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi dalam kegiatan operasional hotel saat ini, dimana karyawan yang melaksanakan kegiatan operasional dengan motivasi yang rendah disebabkan program dari human resources departemen yang belum dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, dimensi dengan skor nilai paling rendah adalah kebutuhan prestasi. Pernyataan pada kuesioner “merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan” dan “tingkat antusias yang tinggi dalam

berprestasi” mendapat skor paling rendah setelah dimensi kebutuhan akan prestasi. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan belum merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, terbukti dengan ketidaktepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan karyawan memiliki tingkat antusias rendah dalam berprestasi di perusahaan.

Sementara skor paling tinggi ada pada dimensi kebutuhan afiliasi dimana pihak manajemen Da Vienna Boutique Hotel Batam memberikan beberapa program yang dapat meningkatkan kinerja. Terdapat adanya konsultasi untuk karyawan sehingga karyawan dapat berinteraksi dengan baik sesama karyawan ataupun dengan pihak manajemen. Melalui program-program yang dilakukan diharapkan membantu operasional berjalan dengan baik dan lancar.

4.3.2.2 Kinerja Karyawan Da Vienna Boutique Hotel Batam

Hasil olah data dari kuesioner pada tabel 4.33 sebelumnya, diketahui keadaan kinerja karyawan Da Vienna Boutique Hotel Batam adalah sebagai berikut.

Tabel 4.38 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Y

Variabel	Total skor	Nilai Statistik	Penafsiran
Kinerja karyawan	2.065	1.677,5 – 2.179,75	Baik

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan pada hasil olah data diatas, diketahui variabel kinerja karyawan pada Da Vienna Boutique Hotel Batam mendapat total skor 2.065

dengan penafsiran “baik”. Dimensi dengan total skor paling rendah adalah dimensi kemampuan (*capability*) yang disusul oleh kualitas kerja (*quality of work*).

Dimensi kemampuan menyatakan bahwa kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya. Sesuai dengan permasalahan yang terjadi dilapangan, kemampuan karyawan saat melaksanakan pekerjaan. Keluh kesah tamu terkait dengan hasil kerja yang diberikan karyawan menjadi bukti rendahnya kemampuan bekerja tiap individu.

Selanjutnya dimensi yang mendapat perolehan skor paling rendah adalah dimensi kualitas kerja (*quality of work*). Adapun kemampuan berdampak pada kualitas kerja karyawan, dimana rendahnya kualitas kerja terbukti dari kemampuan bekerja yang rendah pula. Rentan sekali karyawan akan melakukan kesalahan kecil/*basic mistakes* pada saat operasional yang menurunkan kinerja dari masing- masing individu. Sementara dimensi ketepatan waktu (*promptness*) memperoleh skor paling tinggi. Sesuai dengan hasil wawancara langsung dengan Ibu Rika, karyawan datang tepat waktu dan selalu hadir sesuai dengan *schedule*/jadwal yang diberikan.

4.3.3 Regresi Linear Sederhana (Uji Hipotesis / Uji -t)

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Da Vienna Boutique Hotel Batam. Dalam proses uji hipotesis, ⁴penulis menggunakan uji statistika analisis regresi

linear sederhana. Selanjutnya, analisis regresi linear sederhana dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. adapun hasil uji regresi linear sederhana yang diperoleh adalah berikut.

Tabel 4.39 Hasil Uji Hipotesis dengan T Hitung

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.745	3.226		7.049	.000
MOTIVASI KERJA	.451	.131	.409	3.443	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas dan ketentuan dasar pengambilan keputusan dalam uji T, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0.001 < 0.05$. Maka diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk menguji T hitung dan T tabel berdasarkan hasil pada tabel diatas, diketahui T hitung sebesar $3.443 > 1.670$ T tabel, maka kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam.

Adapun model persamaan regresi untuk memperkirakan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja adalah:

$$Y = 22.745 + 0.451 \text{ Motivasi Kerja}$$

Y merupakan variabel kinerja karyawan dan X merupakan variabel

Motivasi Kerja. Kesimpulan yang dapat ditarik dari persamaan diatasadalah:

- a) Angka konstan dari *unstandardized coefficients* sebesar 22.745 yang berarti nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah 22.745.
- b) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) adalah 0.451 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.451.
- c) Nilai signifikansi pada motivasi kerja adalah $0.000 < 0.05$, sehingga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Uji R² (Koefisien Determinan)

Uji R² (koefisien determinan) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

57 **Tabel 4.40 Hasil Uji R² Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.840	.837	.548

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Diolah penulis, 2023

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel diatas, dinyatakan bahwa besar kontribusi variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 0.84 atau 84% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diamati.

Selanjutnya, menghitung nilai signifikansi hasil regresi dengan menentukan hipotesis untuk mengetahui¹¹ adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak adanya pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

H_a : Adanya pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil olah data diketahui H_0 (hipotesis nol) dinyatakan ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kesimpulan yang ditarik adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam.

Adapun berdasarkan pada studi lapangan, benar adanya bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja dengan skor paling tinggi adalah indikator kebutuhan afiliasi. Pada dasarnya, terdapat program-program yang diharapkan mendorong motivasi kerja di Da Vienna Boutique Hotel Batam yang cukup baik, dimana karyawan mendapatkan fasilitas-fasilitas penunjang baik materil maupun non materil.. Namun faktanya, program-program ini tidak begitu mendorong karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang maksimal saat melakukan operasional. Ditinjau dari sisi positifnya, kedua program ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan kemampuan/*skill* diluar keahlian yang dimiliki karyawan

dengan adanya pelatihan atau traning. Selain itu, program- program yang lakukan juga dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, masih adanya keluhan tamu tidak dipungkiri bahwa program-program tidak sepenuhnya menjadi pendorong karyawan melakukan pekerjaan.

Adapun hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam yang berkembang dan mendapat skor paling tinggi adalah ketepatan waktu (*promptness*). Dalam tidak ada pekerjaan yang menumpuk dan karyawan berusaha untuk datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang mereka terima.

Berdasarkan penjabaran diatas, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik dorongan kerja yang diterapkan oleh hotel, maka akan semakin baik pula *output* dari kinerja karyawan dalam kegiatan operasional.

PENUTUP**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa dan intrepetasi data yang telah diolah darilapangan, diperoleh kesimpulan dalam beberapa point sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja di Da Vienna Boutique Hotel Batam termasukdalam kategori baik dengan total skor 1.501. Manajemen hotel memberikan program-program guna mendorong motivasi kerja karyawan sehingga operasional berjalan dengan baik. program-program berupa fasilitas materil dan non materil memberikan pengaruh positif bagi karyawan untuk belajar dan memperoleh wawasan atau pengetahuan dan keterampilan. Meskipun masih terdapat keluhan dari tamu namun, karyawan tetap berusaha mempertahankan kualitas kerja yang memuaskan serta memberikan hasil kerja yang maksimal guna mencapai target yang ditentukan.
2. Adapun keadaan kinerja karyawan akibat pengaruhdari motivasi kerja termasuk dalam kategori baik pula dengan total skor 2.065. Kinerja karyawan sangat baik khususnya pada indikator ketepatan waktu karyawan yang ternyata karyawan meningkatkan kedisiplinan dengan selalu hadir dan datang tepat waktu.Selain itu, dalam melakukan kegiatan operasional karyawan tidak menumpuk pekerjaan. Kedisipilinan waktu dalam dunia perhotelan tentu

merupakan aset penting bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasional.

3. Pada akhirnya, diketahui kontribusi variabel motivasi kerja adalah 84% besarnya terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diamati. Maka kesimpulan yang diperoleh bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Da Vienna Boutique Hotel Batam.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen Da Vienna Boutique Hotel Batam, disarankan agar melakukan pendekatan yang lebih baik dengan karyawan. Terdapat beberapa hal yang dapat penulis sarankan sebagai berikut.
 - Mengadakan kotak saran atau survei. Hal ini dapat menilai seberapa baik kebijakan manajemen hotel untuk diterapkan berdasarkan pandangan dari karyawan.
 - Pemberian hadiah dalam bentuk benda/barang juga dapat meningkatkan semangat kerja contohnya seperti pemberian *voucher* menginap di salah satu hotel di bawahnaungan Da Vienna Group, *voucher* makan di salah satu restoran di bawah

naungan Da Vienna Group, *voucher* belanja dan sebagainya. Penilaian dapat disesuaikan dengan melihat seberapa banyak karyawan masuk dalam *guest comment positive*, kemampuan menyelesaikan masalah yang ada dalam operasional kerja, kedisiplinan kehadiran, atau ide kreatifitas yang dituangkan untuk membuat tamu terkesan.

- Pemberian pelatihan yang lebih banyak lagi kepada para karyawan sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Selain mengadakan *monthly training* untuk memotivasi karyawan seluruh departemen dengan bidangnya masing-masing, dapat juga dilakukan *cross-training* pada karyawan. Pihak manajemen hotel memberikan izin kepada karyawan agar saling bertukar pikiran dan mengajari satu sama lain.
- Melakukan *job enrichment* yang dimaksud memberikan penambahan pekerjaan kepada karyawan dengan bidang yang sama sehingga karyawan mendapatkan lebih banyak lagi pengalaman kerja.
- Melakukan studi banding yang mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan memberikan evaluasi terhadap apa yang telah dikerjakan oleh karyawan.
- Melakukan uji kompetensi sebagai cara peningkatan

kemampuan karyawan.¹ Terkait dengan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya pihak manajemen (*owner*) dan pimpinan terkait agar selalu mengontrol dan mengawasi program-program yang sedang dan akan dijalankan terkait dengan motivasi diri, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan demi menciptakan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik lagi kedepannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian untuk kajian yang sama dan baiknya ditambahkan untuk indikator penelitian seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja atau disiplin kerja sehingga jangkauan yang diteliti lebih luas serta akan memperbanyak studi literatur yang berkaitan dengan fokus kajian yang diteliti.

● 27% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 20% Internet database
- Crossref database
- 22% Submitted Works database
- 9% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	vitka on 2022-12-26	2%
	Submitted works	
2	repository.radenintan.ac.id	2%
	Internet	
3	repository.umsu.ac.id	2%
	Internet	
4	vitka on 2022-12-20	2%
	Submitted works	
5	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-...	1%
	Submitted works	
6	vitka on 2023-01-13	<1%
	Submitted works	
7	jurnal.pancabudi.ac.id	<1%
	Internet	
8	core.ac.uk	<1%
	Internet	

9	Universitas Sanata Dharma on 2022-12-07	<1%
	Submitted works	
10	repository.btp.ac.id	<1%
	Internet	
11	scribd.com	<1%
	Internet	
12	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	
13	repositori.usu.ac.id	<1%
	Internet	
14	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	<1%
	Internet	
15	repository.uinjkt.ac.id	<1%
	Internet	
16	Irma Idayati, Hardi Mulyono. "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawas...	<1%
	Crossref	
17	openjournal.unpam.ac.id	<1%
	Internet	
18	Salman Al Farisi, Hamid Halin, Bahrul Ulum. "Pengaruh Keterikatan Peg...	<1%
	Crossref	
19	docobook.com	<1%
	Internet	
20	eprints.unpak.ac.id	<1%
	Internet	

21	lib.unnes.ac.id	Internet	<1%
22	Academic Library Consortium on 2023-11-01	Submitted works	<1%
23	Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2019-07-30	Submitted works	<1%
24	Academic Library Consortium on 2023-07-03	Submitted works	<1%
25	Higher Education Commission Pakistan on 2019-09-13	Submitted works	<1%
26	eprints.untirta.ac.id	Internet	<1%
27	library.giciku.ac.id	Internet	<1%
28	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-...	Submitted works	<1%
29	Universitas Nasional on 2022-01-30	Submitted works	<1%
30	eprints.uny.ac.id	Internet	<1%
31	eprints.ukmc.ac.id	Internet	<1%
32	repository-feb.unpak.ac.id	Internet	<1%

33	Higher Education Commission Pakistan on 2019-08-22	<1%
	Submitted works	
34	repository.unwim.ac.id	<1%
	Internet	
35	Brigham Young University on 2022-05-02	<1%
	Submitted works	
36	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-...	<1%
	Submitted works	
37	Lukman Hakim, Sabil Sabil, Amin Setio Lestinarsih, Dwiymoko Puji ...	<1%
	Crossref	
38	Valentina Kurniawati, Singgih Tiwut Atmojo. "How do Motivation and W...	<1%
	Crossref	
39	fliphtml5.com	<1%
	Internet	
40	repository.unibos.ac.id	<1%
	Internet	
41	UIN Raden Intan Lampung on 2019-10-17	<1%
	Submitted works	
42	Universitas Merdeka Malang on 2020-03-10	<1%
	Submitted works	
43	eprints.binadarma.ac.id	<1%
	Internet	
44	Universitas Singaperbangsa Karawang on 2021-04-28	<1%
	Submitted works	

45	eprints.walisongo.ac.id	Internet	<1%
46	eprints.iain-surakarta.ac.id	Internet	<1%
47	Binus University International on 2020-06-24	Submitted works	<1%
48	eprints.unpam.ac.id	Internet	<1%
49	Jayabaya University on 2020-01-13	Submitted works	<1%
50	Universitas Bangka Belitung on 2022-01-17	Submitted works	<1%
51	Universitas Muria Kudus on 2016-09-09	Submitted works	<1%
52	Universitas Pamulang on 2023-07-22	Submitted works	<1%
53	repository.unej.ac.id	Internet	<1%
54	Universitas Putera Batam on 2021-01-14	Submitted works	<1%
55	Universitas Negeri Jakarta on 2017-06-20	Submitted works	<1%
56	Universitas Putera Batam on 2018-12-04	Submitted works	<1%

57	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-...	<1%
	Submitted works	
58	Jayabaya University on 2020-01-13	<1%
	Submitted works	
59	Universitas Putera Batam on 2019-05-23	<1%
	Submitted works	
60	Universitas Putera Batam on 2019-11-08	<1%
	Submitted works	
61	Universiti Teknologi Petronas on 2023-06-21	<1%
	Submitted works	
62	id.scribd.com	<1%
	Internet	
63	Dede Jajang Suyaman, Junjun Sirojudin, Dewi Puspasari. "PENGARUH ...	<1%
	Crossref	
64	Universitas Nasional on 2021-02-23	<1%
	Submitted works	
65	perpus.usn.ac.id	<1%
	Internet	
66	Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2019-08-08	<1%
	Submitted works	
67	Universitas Muria Kudus on 2016-08-24	<1%
	Submitted works	
68	Universitas Putera Batam on 2018-11-27	<1%
	Submitted works	

69	Universitas Putera Batam on 2021-03-12	<1%
	Submitted works	
70	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-...	<1%
	Submitted works	
71	Universitas Hang Tuah Surabaya on 2022-09-09	<1%
	Submitted works	
72	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
	Internet	
73	Lisna Devi, Sri Mulyati, Indah Umiyati. "PENGARUH PENGETAHUAN KE...	<1%
	Crossref	
74	Santa Barbara City College on 2022-08-05	<1%
	Submitted works	
75	Universitas Muria Kudus on 2018-09-06	<1%
	Submitted works	
76	Universitas Putera Batam on 2018-12-01	<1%
	Submitted works	
77	doku.pub	<1%
	Internet	
78	edoc.site	<1%
	Internet	
79	repository.usd.ac.id	<1%
	Internet	