



Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang Kota Padang

Febryanda Arifin¹, Youmil Abrian²

¹Universitas Negeri Padang

²Universitas Negeri Padang

email : febriyandaarifin@gmail.com, abrian.yomil@fpp.unp.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi setelah dilakukan pengamatan dan wawancara peneliti saat pra penelitian dan pengalaman lapangan industri di Kyriad Hotel Bumiminang, dimana ditemukannya beberapa kendala yang berhubungan dengan motivasi dan produktivitas kerja karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang Padang selama pandemi covid-19. Metode kuantitatif menggunakan pendekatan asosiatif kausal merupakan jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini. Teknik *non probability sampling* yaitu teknik yang digunakan untuk pengambilan total sampel sebanyak 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan angket yang dijadikan sebagai teknik pengumpulan data yang telah tersusun menggunakan skala likert yang berjumlah 42 pernyataan yang telah dilakukan uji coba instrumen berupa tes reliabilitas dan tes validitas. Data yang dideskripsikan melalui uji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana serta koefisien determinan dengan memakai aplikasi SPSS versi 20.00.

Hasil dari penelitian: (1) motivasi berkedudukan di kelompok sangat baik (64%), (2) Produktivitas Kerja berkedudukan di kelompok sangat baik (80%). Berdasarkan dari pengujian hipotesis regresi linear sederhana $F_{13.335}$ pada $\text{sig } 0,001 < 0,05$, maka variabel motivasi bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan skor $R_{\text{Square}} 0,217$. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan sebanyak 21,7% dan dipengaruhi faktor lain sebesar 78,3%. Selanjutnya diperoleh nilai $t 4,612$ dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, sehingga diperoleh pengaruh yang signifikan antara kedua variabel. Kemudian didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,546 dengan nilai $\text{sig } 0,001 < 0,05$, maksudnya 1 satuan peningkatan motivasi dapat menaikkan 0,546 satuan produktivitas kerja.

Kata Kunci :Motivasi, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu tempat tujuan wisatawan untuk melakukan kegiatan pariwisata. Pariwisata adalah aktivitas yang berkeinginan untuk mengadakan penyelenggaraan berbagai pelayanan pariwisata, usaha pariwisata, memfasilitasi daya tarik dan objek wisata, serta usaha pariwisata lain yang berhubungan dibidang itu [1]. Dampak dari pariwisata tersebut di Indonesia banyak hotel berbintang yang mulai dibangun untuk mendukung pariwisata tersebut dibidang Akomodasi.

Hotel adalah suatu bidang komersial dimana terdapat layanan kamar, makanan dan minuman yang dijual kepada wisatawan yang melakukan perjalanan dan sanggup membayar dengan nominal yang patut karena telah mendapatkan pelayanan yang baik tanpa ada perjanjian khusus [2]. Hotel berbintang 4 (****) di Kota Padang adalah Kyriad hotel Bumiminang Padang yang terletak di jalan *bundo kanduang* no. 20-28a kecamatan padang barat, kota padang, sumatera barat. Hotel ini memiliki letak yang strategis dan fasilitas yang modern. Kyriad hotel bumiminang padang saat ini memiliki 102 kamar yang tersedia untuk dijual kepada tamu dan juga menyediakan fasilitas lain yang dibutuhkan oleh tamu saat menginap di hotel agar tamu merasa puas dan mau kembali untuk menginap di hotel.

Guna tercapainya harapan dan kepuasan saat tamu menginap di hotel, karyawan yang baik harus memenuhi harapan tamu tersebut. Karyawan dalam bekerja harus memiliki sumber daya yang baik yang mampu menunjang produktivitas kerja dan kinerja yang diharapkan oleh pihak manajemen. Salah satu cara untuk menunjang produktivitas karyawan dalam bekerja diperlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini amat dibutuhkan jika berbicara tentang bisnis perhotelan, karena dengan pengelolaan sumber daya manusia yang bagus kelompok perusahaan bakal menjadi semakin baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama pada sebuah kelompok, apapun wujud dan tujuannya, kelompok dibuat berlandaskan dari berbagai visi, misi dan target kepada kebutuhan individu dan dalam penerapan misinya dikelola dan diurus oleh individu, jadi individu merupakan komponen utama dalam semua rencana institusi/ kelompok [3].

Produktivitas biasanya bisa diartikan seperti ikatan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dan masukan (kemampuan kerja, bahan, uang) [4]. Ukuran efisiensi produktif dalam bekerja bisa disebut dengan produktivitas. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, gaji, manajemen, kesehatan, keterampilan, kesempatan berprestasi, pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, dan teknologi[5]. Adapun produktivitas kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: 1)Semangat kerja;2)Kemampuan;3)Mutu;4) meningkatkan hasil yang dicapai;5)Efisiensi dan 6) Pengembangan Diri [4].

Motivasi sebagai usaha yang menetapkan intensitas, haluan, dan kesungguhan manusia dalam berkontribusi dalam menggapai sasaran [6]. Meskipun motivasi biasanya tergantung dengan pemikiran ke tujuan target apa saja, dalam kondisi kelompok agar menggambarkan keinginan satu karyawan terhadap tingkah laku yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Indikator yang dipergunakan untuk meninjau motivasi yaitu: 1)Kebutuhan fisik; 2)Kebutuhan akan keamanan; 3)Kebutuhan sosial; 4)kebutuhan penghargaan dan 5)kebutuhan perwujudan diri [7].

Berdasarkan wawancara penulis dengan beberapa *staff* yang bekerja di Kyriad Hotel Bumiminang Padang pada tanggal 28 Januari 2021, peneliti mendapatkan informasi bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dikatakan menurun. Salah satu *staff pastry* yang peneliti wawancara menyebutkan bahwa target dalam memproduksi roti dan kue yang dihidangkan untuk *breakfast* dan *event-event* tertentu tidak tercapai dalam waktu 8 jam bekerja dikarenakan banyaknya produksi yang dilakukan oleh *staff* tersebut sedangkan *staff pastry* yang bekerja hanya 1 orang dalam 1 *shift* yang mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menjadi lambat.

Produktivitas kerja karyawan dibagian housekeeping juga menurun. Informasi yang peneliti dapatkan dari *staff* tersebut bahwa beban kerja yang diterima oleh *room attendant* melebihi kapasitas kerja yang diterima oleh *staff housekeeping* sendiri. *Staff housekeeping* menyebutkan bahwa dalam 8 jam kerja

masing-masing *room attendant* mendapatkan kamar sebanyak 20- 30 kamar dalam sehari yang mengakibatkan *staff housekeeping* tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam 8 jam kerja

Masalah lain yang peneliti temui adalah pembaayran gaji yang terlambat dan juga tidak adanya lagi pemberian *reward* (penghargaan) kepada *staff* yang kompeten dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Sehingga mengakibatkan karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja dikarenakan tidak adanya lagi *reward* yang diberikan oleh pihak manajemen hotel.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode pendekatan asosiatif kausal dengan jenis penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan angket yang berbentuk pernyataan positif dan disebarkan kepada seluruh karyawan kyriad hotel bumiminang sebagai cara dalam Pengumpulan data primer penelitian. Angket atau kuisioner tersebut telah melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam menentukan pengambilan sampel memakai metode *sampling jenuh*. Sampel jenuh merupakan metode pengutipan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian [8]. Total sampel adalah sebanyak 50 orang karyawan Kyriad Hotel Bumiminang Padang. Dalam menentukan seberapa pengaruh antar kedua variabel digunakan *software* SPSS versi 20 untuk mencari dan membuktikan data dengan cara melakukan uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas serta melakukan pengujian hipotesis regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penelitian dengan 50 responden yang terkait dengan pengujian variabel motivasi, peneliti mendapatkan hasil penelitian tentang variabel motivasi. Adapun hasil dari olahan data yang telah dilakukan dari penelitian terkait dengan variabel motivasi adalah:

Tabel 1. Data Variabel Motivasi

Kelompok	Kelas Interval	<i>frequency</i>	%
Sangat Baik	$\geq 75,99$	32	64
Baik	$\geq 63,33 - < 75,99$	17	34
Cukup Baik	$\geq 50,67 - < 63,33$	1	2
Buruk	$\geq 38,01 - < 50,67$	0	0
Sangat Buruk	$< 38,01$	0	0
Jumlah		50	100

Bersumber dari tabel 1 diatas bisa dijelaskan bahwa 64% responden mengungkapkan sangat baik, 34% responden mengungkapkan baik, dan 2% responden mengungkapkan cukup baik dan tiada responden yang mengungkapkan buruk dan sangat buruk (0%). Maka bisa ditarik sinopsis bahwa motivasi kerja karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang dikelompokkan sangat baik.

Selanjutnya bersumber dari riset yang telah dilaksanakan oleh peneliti kepada 50 responden yang terkait dengan pengujian variabel produktivitas kerja, peneliti mendapatkan hasil penelitian tentang variabel produktivitas kerja. Adapun hasil dari olahan data yang telah dilakukan dari penelitian terkait dengan variabel produktivitas kerja adalah :

Tabel 2. Data Variabel Produktivitas Kerja

Kelompok	Kelas Interval	Frequency	%
Sangat Baik	$\geq 91,95$	40	80
Baik	$\geq 76,66 - < 91,95$	10	20
Cukup Baik	$\geq 61,34 - < 76,66$	0	0
Buruk	$\geq 46,01 - < 61,34$	0	0
Sangat Buruk	$< 46,01$	0	0
Jumlah		50	100

Menurut tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa 80% responden mengungkapkan sangat baik, 20% responden mengungkapkan baik, dan tidak adanya responden yang mengungkapkan cukup baik, buruk dan sangat buruk (0%). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang dikelompokkan sangat baik.

Uji hipotesis dengan regresi linear sederhana telah melalui uji persyaratan analisis :

1. Uji Normalitas, memanfaatkan *kolmogorov smirnov test* dengan nilai sig variabel motivasi (X) 0,266 dan nilai sig untuk variabel produktivitas kerja (Y) 0,571 dengan taraf signifikan sebesar $> 0,05$. Alhasil, kedua variabel tersebut dikatakan normal.
2. Uji Homogenitas dilakukan memanfaatkan *Test homogeneity of variance* dengan skor signifikan sebesar 0,096 dengan kelompok sig $> 0,05$. Maka data kedua variabel dapat disimpulkan memiliki varians data yang seragam.
3. Uji Linearitas diperoleh hasil dengan nilai sig 0,433 dengan kelompok signifikan sebanyak $> 0,05$ sehingga bisa disebut kedua variabel penelitian ini terdapat hubungan linear secara signifikan.

Tabel 3. Nilai Signifikansi**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	577.271	1	577.271	13.335	.001 ^b
Residual	2077.949	48	43.291		
Total	2655.220	49			

Bersumber pada hasil pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan, didapatkan nilai Frekuensi 13.335, sign 0,001 $< 0,05$ dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi dengan variabel produktivitas memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Sehingga, bisa disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. Koefisien Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.023	11.713		4.612	.000
Motivasi	.546	.150	.466	3.652	.001

Berdasarkan dari tabel 4 diatas didapatkan hasil koefisien regresi sebanyak 0.546 dengan nilai Sig $0.001 < 0.05$. maksudnya 1 satuan peningkatan motivasi dapat menaikkan 0,546 satuan produktivitas kerja.

Tabel 5. Hasil Test R Square Variabel X dan Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.217	.201	6.57956

Berdasarkan dari tabel diatas didapatkan hasil uji $R\ Square = 0.217$ jadi produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi sebesar 21,7% dan 88,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan**1. Motivasi (X)**

Berdasarkan riset yang telah dilaksanakan yang berhubungan dengan variabel motivasi (X) maka, dapat dijelaskan bahwa dari semua sampel didapatkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi berada pada kelompok sangat baik 64%, lalu pada indikator kebutuhan fisik berada pada kelompok 48% responden mengemukakan sangat baik, pada indikator kebutuhan rasa aman responden mengungkapkan sangat baik 68%, indikator kebutuhan sosial 68% sangat baik, 86% responden mengungkapkan bahwa indikator kebutuhan penghargaan sangat baik dan 50% responden mengungkapkan bahwa indikator perwujudan diri sangat baik. Hasil penelitian mengenai variabel motivasi kerja di Kyriad Hotel Bumiminang Padang bisa dikelompokkan ke dalam kelompok sangat baik.

Motivasi sebagai usaha yang menetapkan intensitas, haluan, dan kesungguhan manusia dalam berkontribusi dalam menggapai sasaran [6]. Meskipun motivasi biasanya tergantung dengan pemikiran ke tujuan target apa saja, dalam kondisi kelompok agar menggambarkan keinginan satu karyawan terhadap tingkah laku yang berhubungan dengan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan ahli diatas menunjukkan bahwa motivasi sangatlah penting bagi perusahaan, karena jika karyawan termotivasi maka akan berdampak terhadap kemajuan perusahaan.

2. Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan riset yang telah dilaksanakan yang terkait dengan variabel produktivitas kerja (Y) maka, dapat dijelaskan bahwa dari semua sampel didapatkan hasil penelitian bahwa variabel

produktivitas kerja berada pada kelompok sangat baik 80%, lalu pada indikator kemampuan berada pada kelompok 88% responden mengemukakan sangat baik, pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai responden mengungkapkan sangat baik 86%, indikator Semangat kerja 70% sangat baik, 88% responden mengungkapkan bahwa indikator pengembangan diri sangat baik, 86% responden mengungkapkan bahwa indikator mutu sangat baik dan 68% responden mengungkapkan bahwa indikator efisiensi sangat baik. Hasil penelitian mengenai variabel produktivitas kerja di Kyriad Hotel Bumiminang Padang bisa dikelompokkan ke dalam kelompok sangat baik.

Produktivitas biasanya bisa diartikan seperti ikatan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dan masukan (kemampuan kerja, bahan, uang) [4]. Ukuran efisiensi produktif dalam bekerja bisa disebut dengan produktivitas. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja sangat penting bagi perusahaan maupun karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Bersumber pada hasil pengujian hipotesis yang telah digunakan dalam memahami seberapa berpengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Kyriad hotel Bumiminang Padang yang dibuat dengan bantuan *software* statistik. adapun hasil olahan data dari olahan statistik tersebut diperoleh nilai koefisien determinan *R Square* 0,217, artinya terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,217 (21.7%). Selain dari motivasi, produktivitas kerja bisa dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 78,3%. Maka, di penelitian ini hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Motivasi berpengaruh tinggi terhadap produktivitas kerja dikarenakan motivasi merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Kyriad hotel Bumiminang Padang.

Hal ini sependapat dengan penelitian terdahulu dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung”. Adapun hasil penelitian yang dikemukakan menyebutkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung secara signifikan [9]. Dari hasil yang telah diteliti diatas motivasi mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan dengan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin bagus manajemen mendorong karyawan agar termotivasi dalam bekerja maka akan semakin bagus produktif maupun kinerja karyawan dalam bekerja[10]. Untuk itu pimpinan departemen atau pun supervisor perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar produktivitas dan kinerja karyawan juga dapat meningkat, seperti dengan menumbuhkan suasana yang kondusif dalam organisasi[11], memberikan pelatihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan[12], dan memberikan contoh yang dapat dijadikan teladan oleh para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan[13].

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Variabel motivasi dari indikator yang sudah ditentukan menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai persentase sebesar 64% berada pada $> 75,99$ termasuk pada kelompok sangat baik
2. Variabel produktivitas kerja dari indikator yang sudah ditentukan menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai persentase sebesar 80% berada pada $> 91,95$ termasuk kelompok sangat baik.
3. Ditemukan 21,7% pengaruh antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan dan faktor lain mempengaruhi sebanyak 78,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. G. B. R. Utama, *Pemasaran Pariwisata*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017.
- [2] A. Sulastiyono, *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- [3] S. Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- [4] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Persada, 2016.
- [5] I. Lestari and A. H. Hidayat, “Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Angkutan Umum PO. Rudi di Rongkasbitung Kabupaten Lebak,” *J. Manag. Stud.*, vol. 5, pp. 13–20, 2018.
- [6] P. S. Robbins and M. Coutler, *Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- [7] K. W. Rahayu, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur,” *ekonomia*, vol. 6, pp. 177–182, 2017.
- [8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [9] A. Y. Hamali, “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung,” *J. WINNERS*, vol. 14 No.2, pp. 77–86, 2013.
- [10] M. Arman and K. Kasmita, “Pengaruh Pengawasan Supervisor Di Room Division Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Axana Padang,” *J. Pendidik. Teknol. Kejuru.*, vol. 1, no. 4, pp. 161–166, 2018, doi: <https://doi.org/10.24036/jptk.v1i4.2723>.
- [11] Susiani ; and H. Suyuthie, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE AXANA HOTEL PADANG,” *Mimb. J. Penelit. Sos. dan Polit.*, vol. 8, no. 2, pp. 98–104, 2019, doi: <https://doi.org/10.32663/jpsp.v8i2.1017>.
- [12] M. Jecky and K. Kasmita, “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN AYANA RESORT AND SPA BALI,” *J. Kaji. PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, vol. 1, no. 1, pp. 39–45, 2020, doi: <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i1.4172>.
- [13] F. Rozy and P. Pasaribu, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN GENERAL MANAGER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KHARISMA HOTEL BUKITTINGGI Fakhrul,” *J. Pendidik. Dan Kel.*, vol. 11, no. 2, pp. 277–283, 2019, doi: <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02>.