

Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Hedi Setiadi³

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GH UNIVERSAL HOTEL BANDUNG

Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Hedi Setiadi³,

¹ Politeknik Pajajaran ICB Bandung

^{2,3} Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung

Email : imas.wiwinkurniasih @ poljan.ac.id

Abstract

The performance index of active employees who worked at GH Universal Hotel Bandung from 2016 to 2019 showed a decline, one of the factors suspected to be the cause of the decline in employee performance, namely Achievement Motivation because the achievement of absentee targets did not increase. or considered static for 4 years from 2015. 2016 to 2019. This study aims to determine the effect of achievement motivation on employee performance at GH Universal Hotel Bandung. The object of research is permanent and contract employees who work at GH Universal Hotel Bandung in 2020, from a population of 138 employees 103 samples were taken, data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents with the method used in this study is a quantitative method and the type of descriptive verification method using simple linear regression analysis. The results showed that there was a positive and significant influence between achievement motivation and employee performance at GH Universal Hotel Bandung.

Keywords: *Achievement Motivation, Performance*

ABSTRAK

Indeks kinerja karyawan aktif yang bekerja di GH Universal Hotel Bandung dari tahun 2016 sampai dengan 2019 menunjukkan penurunan, salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab dalam terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu Motivasi Berprestasi disebabkan pencapaian target absensi tidak terjadi peningkatan atau dianggap statis selama 4 tahun dari tahun 2016 sampai dengan 2019. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Objek penelitian adalah karyawan tetap dan kontrak yang bekerja di GH Universal Hotel Bandung tahun 2020, dari populasi jumlah karyawan 138 sampel diambil sebanyak 103 responden, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan jenis metode deskriptif verifikatif menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung.

Kata kunci : *Motivasi Berprestasi, Kinerja*

Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Hedi Setiadi³

PENDAHULUAN

Kepariwisataan menjadi salah satu sektor yang mempunyai peran penting untuk mendorong pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Hotel merupakan salah satu jenis usaha dalam industri pariwisata yang perkembangannya semakin pesat menimbulkan persaingan yang ketat, hal tersebut menuntut adanya penyediaan jasa akomodasi yang memenuhi standar usaha agar Hotel bisa terus beroperasi dalam melayani tamunya. Adapun yang dimaksud dengan standar usaha Hotel adalah usaha penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan, yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan atau fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan. (Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor PM.53/Hm.001/ MPEK/ 2013). Sumber daya manusia di dunia industri khususnya perhotelan berperan sangat penting dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul dimana mempunyai kemampuan, motivasi tinggi dan etika dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

GH Universal Hotel Bandung merupakan salah satu dari daftar hotel di Bandung bintang lima yang mempunyai fasilitas lengkap dan modern namun memiliki keunikan serta ke khasan yang eksklusif dan hanya ada di Kota Bandung. Pada saat ini ditengah persaingan yang semakin ketat di Kota

Bandung, GH Universal Hotel masih menjadi pilihan bagi tamu untuk menginap, baik untuk urusan bisnis ataupun menikmati liburan. GH Universal Hotel melakukan operasional setiap harinya dalam 1 x 24 jam, dimana setiap operasional tersebut dilakukan oleh karyawan yang dimiliki oleh GH Universal Hotel Bandung, dimana hasil dari pekerjaan sumber daya manusia atau karyawan akan berdampak terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara professional oleh perusahaan agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan, dengan keseimbangan tersebut perusahaan bisa berkembang secara produktif (Mangkunegara.2011). Nilai tambah yang bisa diberikan oleh karyawan dalam organisasi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kapasitas untuk berkembang dan berinovasi yang dimiliki individu (Baron dan Armstrong, 2013). Industri hotel yang baik adalah Industri hotel yang mampu menciptakan produktivitas kerja karyawan dalam menjalani kompetisi bisnis. Tingkat hunian kamar merupakan bagian yang memperlihatkan kinerja dalam sebuah industri jasa hotel, penurunan tingkat hunian kamar yang terjadi di GH Universal Hotel Bandung pada tahun 2018 sebesar 57,10% dan tahun 2019 sebesar 39,20 % (*Room Department GH Universal Hotel Bandung, 2020*), hal tersebut disertai juga dengan penurunan penilaian kinerja dari karyawan pada tahun 2019 dimana

Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Hedi Setiadi³

pencapaian kinerja pegawai dengan kriteria Sangat Baik masih sedikit sebesar 21 %, kriteria Baik sebesar 51 %. Karyawan yang mencapai kriteria Cukup Baik sebesar 18% dan sisanya sebesar 10% dinilai Kurang Baik (*Human Resources Department GH Universal Hotel Bandung, 2019*), komponen dalam penilaian kinerja menggunakan Hasil Kinerja, Tanggung Jawab, Kerjasama, Kemampuan manajerial dan Kedisiplinan, dari hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan memiliki nilai paling kecil (*Human Resources Department GH Universal Hotel Bandung, 2019*), sehingga hal ini yang harus dijadikan perhatian oleh manajemen sehingga tingkat kedisiplinan bisa ditingkatkan dan berujung pada kinerja yang optimal.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan dorongan yang kuat, baik dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan yang muncul dari luar dirinya, baik pimpinan maupun rekan kerjanya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan segenap upaya yang terus menerus untuk mendapatkan hasil optimal. Hal inilah yang disebut dengan motivasi berprestasi. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan motivasi berprestasi dari karyawan, karena pada dasarnya para karyawan mempunyai kebutuhan yang berbeda. Disamping itu sebagai manusia mereka tidak terlepas dari berbagai macam keinginan yang mendorong untuk mencapai tujuannya. Kebutuhan ini dapat dipandang sebagai pembangkit, penguat atau penggerak

perilaku seseorang, dimana apabila masih terdapat kekurangan akan kebutuhan maka orang tersebut akan merasa termotivasi untuk tercapainya pemenuhan kebutuhan tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, senantiasa memiliki dorongan untuk bekerja keras guna mencapai prestasi istimewa (*standard of excellent*), hal ini disebabkan mereka memiliki pengendalian diri yang baik sehingga tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai prestasi kerja yang telah ditentukan. Dari data jumlah absensi karyawan GH Universal Hotel Bandung memperlihatkan bahwa tingkat motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas masih kurang hal ini dapat terlihat dari presentase ketidakhadiran yang tercatat dari tahun 2016 sampai tahun 2019 rata-rata 25 %. Hal ini berarti masih kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki sebagian karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga bisa dengan mudah tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Kurang optimalnya tingkat kehadiran karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur awal penilaian kinerja karyawan. Pencapaian suatu target capaian kinerja organisasi dalam waktu tertentu, mau tidak mau akan melibatkan keberadaan/existensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya. Sehingga ketika salah seorang karyawan tidak masuk kerja, target capaian kinerja yang telah diberikan oleh masing-masing atasannya tersebut maka akan tertunda

Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Hedi Setiadi³

dengan waktu capaian kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dengan memiliki ciri seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik dan kinerja yang maksimal untuk mencapai prestasi yang terpuji (Mangkunegara, 2011). Pra survey dilakukan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan dengan 103 responden pada GH Universal Hotel Bandung. Dari hasil pra survey menggambarkan bahwa motivasi karyawan GH Universal Hotel Bandung belum Optimal karena memiliki skor rata-rata 3,27 masih dalam kategori cukup baik yang seharusnya memiliki kategori baik atau lebih baik, oleh karena itu perlu adanya peningkatan motivasi yang baik dari atasan kepada karyawan maupun motivasi dalam diri karyawan tersebut agar motivasi mendapat kategori baik dan dapat optimal. Oleh karena itu, organisasi harus dapat menggerakkan potensi sumber daya manusia/karyawan yang ada dengan memberikan dorongan moral maupun material sehingga karyawan dapat memperbaiki tingkat kinerjanya baik dari tingkat pelaksana sampai dengan top manajer, langkah awalnya misalnya memperbaiki tingkat kehadiran sehingga bertambahnya kapasitas penyerapan tugas dan pekerjaan organisasi yang nantinya akan memberikan capaian kinerja yang sesuai dengan harapan.

Motivasi Berprestasi

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya

manusia. Seorang pemimpin harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara, meningkatkan prestasi serta kepuasan kerja karyawan, antara lain dengan memberikan motivasi kepada rekan-rekan kerjanya untuk bisa melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sikap dari karyawan dalam menghadapi situasi dan kondisi dalam melaksanakan pekerjaannya membentuk motivasi (Mangkunegara, 2011). Motivasi merupakan suatu kondisi, energi, inisiasi yang mendorong, menggerakkan, mengarahkan (Rivai, 2009), juga yang membuat orang berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong dalam Rivai, 2009), yang membuat karyawan mau bekerja secara optimal dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2014). Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) (Rivai, 2009). Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow (Rivai, 2009) adalah Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah., Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan rasa aman, perlindungan dari ancaman, Kebutuhan kepemilikan sosial, yaitu rasa memiliki, diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai, Kebutuhan akan penghargaan diri yaitu kebutuhan harga

Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Hedi Setiadi³

diri, dihormati dan dihargai orang lain. Dan Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Tiga macam kebutuhan manusia yang dikemukakan Mc Clelland (Rivai, 2009) yaitu Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan ; kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan. Kebutuhan dalam otoritas kerja; kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Kebutuhan untuk berafiliasi ; hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat para karyawan di dalam organisasi. Motivasi berprestasi merupakan perpaduan dari dua istilah motivasi dan prestasi yang membentuk suatu kesatuan makna dan interpretasi. Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan mengerjakan sesuatu secara maksimal karena mengharapkan hasil yang lebih baik dari standard yang ada. Adanya motivasi berprestasi membuat seseorang menggunakan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapai.

Motivasi berprestasi menurut Mc Clelland (Hasibuan, 2014), merupakan suatu keinginan untuk mengatasi suatu tantangan untuk pertumbuhan dan kemajuan dimana karyawan mempunyai energi potensial yang digunakan karena ada dorongan

oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar dimana salah satunya adalah kebutuhan akan prestasi yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi semangat kerja karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Karakteristik karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi menurut Mc Clelland (Mangkunegara, 2011) adalah karyawan yang memiliki tingkat tanggung jawab pribadi, yang tinggi, berani mengambil dan memikul risiko, memiliki tujuan yang realistik, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang sudah di programkan. Sedangkan Menurut Muray (Mangkunegara, 2011) adalah melakukan pekerjaan dengan sebaik baiknya, melaksanakan pekerjaan untuk mencapai kesuksesan, melakukan pekerjaan sukar dengan hasil memuaskan, melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain. maka karyawan yang memiliki karakteristik tersebut mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi untuk dapat bekerja secara optimal. Pengukuran motivasi berprestasi menurut Mc. Clelland (Ekayanti, 2022) sebagai berikut: Tanggung jawab, Mempertimbangkan resiko pemilihan tugas, kreatif dan inovatif, Waktu penyelesaian tugas, Keinginan menjadi yang terbaik. Menurut Rabideu, Atkinson dan Robinson (Sujarwo,

Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Hedi Setiadi³

2011) ada dua aspek yang mendasari motivasi berprestasi, pertama pengharapan untuk sukses, usaha untuk sukses dapat menjadi pendorong yang memberi kepercayaan diri, sehingga mampu melakukan sesuatu dengan sukses dan kedua menghindari kegagalan, usaha menghindari kegagalan dapat diartikan sebagai upaya mengerjakan tugas-tugas seoptimal mungkin, agar tidak gagal untuk memperoleh kesempatan yang akan datang. Tujuan dari pemberian motivasi untuk mendorong semangat kerja, meningkatkan moral, kedisiplinan, kepuasan dan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas, partisipasi dan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan (Hasibua., 2014). Dimensi yang diukur dalam motivasi berprestasi yang diutarakan oleh Mc. Clelland (Hasibuan, 2014) adalah kebutuhan untuk berprestasi. Indikator dalam penelitian ini adalah berorientasi pada tujuan, target kerja, kualitas kerja, bertanggung jawab, berani mengambil risiko, kreatif dan inovatif,

Kinerja

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi (Yuniarsih dan Suwatno, 2009). secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011) yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah prestasi kerja pegawai/karyawan bersangkutan (Hasibuan, 2012). Penilaian kinerja atau prestasi kerja dikenal dengan istilah *performance review*, *performance appraisal*, *annual appraisal*, *performance*, *merit rating* (Rachman, 2016). Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran (Rivai, 2009). Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini juga dimasa lalu relatif terhadap standar kinerjanya (Dessler, 2011). penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses penilaian yang meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif, baik yang menyangkut keunggulan atau kelemahan dari kinerja karyawan sebagai individu atau kelompok terhadap pekerjaannya yang relevan dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi selama periode waktu tertentu yang dilaksanakan secara sistematis dan berkala oleh penyelia, manajer, pusat penilaian maupun departemen sumber

Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Hedi Setiadi³

daya manusia (Rachman, 2016). Aspek-aspek dalam penilaian kinerja adalah Kemampuan teknis, yang merupakan kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya, Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan, Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain lain (Rivai, 2009). Faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut Keith Davis (Mangkunegara, 2011) menyatakan bahwa Kinerja sama dengan kemampuan ditambah Motivasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang pertama Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi dalam kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*, kedua Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja (Mangkunegara, 2011).

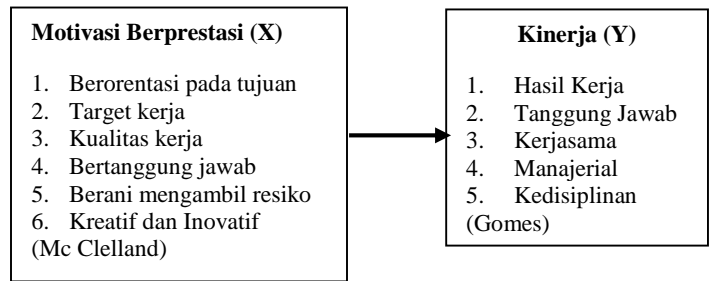
Penilaian kinerja dapat terlihat dari apa yang dikerjakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja individu adalah bagaimana karyawan melaksanakan tugas yang diberikan

kepadanya dimana kinerja karyawan meningkat akan mempengaruhi dalam peningkatan prestasi perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. (Sedarmayanti, 2009). Penilaian kinerja memiliki tiga tujuan utama yaitu Mengukur kinerja secara adil dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan, ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk, Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik, Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi (Marwansyah, 2010). Kegunaan sistem penilaian kinerja adalah sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan pekerja yang berprestasi, menindak pekerja yang kurang atau tidak berprestasi, melatih, memutasikan, atau mendisiplinkan pekerja; dan memberikan atau menunda kenaikan imbalan atau balas jasa (berfungsi sebagai masukan pokok dalam penerapan sistem *reward and punishment* yang bersifat formal), sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes atau menguji keabsahan sebuah alat tes, memberikan umpan balik kepada para karyawan (berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karir), Bila kebutuhan pengembangan pekerja dapat diidentifikasi, maka Penilaian kinerja dapat membantu penentuan

Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Hedi Setiadi³

tujuan program pelatihan, jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat maka penilaian kinerja dapat membantu menelaah masalah masalah perusahaan (Marwansyah, 2010). Alasan pentingnya penilaian kinerja karyawan karena akan memberikan informasi dalam bentuk umpan balik mengenai kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan karyawan, membedakan besarnya alokasi penghargaan serta dapat mengevaluasi dan memelihara sistem sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi (Rachman, 2016). Dimensi dalam mengukur kinerja, adalah *Quantity of work* (jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan), *Quality of work* (kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya), *Job knowledge* (luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya), *Creativeness* (keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul), *Cooperation* (kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi), *Dependability* (kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan), *Initiative* (semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya), *Personal qualities* (menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi) (Gomes, 2003). Adapun dimensi pengukuran kinerja yang digunakan dalam penelitian ini

adalah modifikasi dari teori Gomes yaitu Hasil kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama, Kemampuan Manajerial, Kedisiplinan.



Gambar 1

Skema Paradigma Penelitian

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan penelitian dimana kebenarannya dapat diuji. Berdasarkan paradigma penelitian yang telah dijelaskan dengan didukung oleh landasan teori, penulis mengajukan dugaan-dugaan dalam penelitian. Selanjutnya dijabarkan sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan GH Universal Hotel Bandung.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di GH Universal Hotel Bandung. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak GH Universal Hotel Bandung sejumlah 138 karyawan. peneliti memilih sampling distratifikasi secara tak proporsional

Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Hedi Setiadi³
(disproportionate stratified random sampling), maka penelitian ini menetapkan angket penelitian sebanyak 103 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan jenis metode deskriptif verifikatif menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Hasil dan Pembahasan Hasil

Tabel 1
Correlations

		X (Motivasi Berprestasi)	Y (Kinerja Karyawan)
X (Motivasi Berprestasi)	Pearson Correlation	1	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	103	103
Y (Kinerja Karyawan)	Pearson Correlation	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Motivasi berprestasi dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang sangat kuat dengan nilai 0,788. Nilai p-value antara motivasi berprestasi dan kinerja karyawan adalah 0,000. menggunakan nilai alpha sebesar 5

persen, $0,000 < 0,05$. Artinya H_0

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.622	.618	.32905

a. Predictors: (Constant), X (Motivasi Berprestasi)

ditolak. Bisa disimpulkan bahwa korelasi antara Motivasi berprestasi dan kinerja karyawan signifikan.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 2

Besarnya nilai korelasi (R) 0,788 menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan kinerja karyawan memiliki korelasi atau hubungan yang sangat kuat dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,622 atau 62,2%. Berdasarkan hasil tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi berprestasi (X) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62,2%., sedangkan sisanya yaitu sebesar 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka, hasil dari keseluruhan data perhitungan di atas dapat diartikan bahwa antara variabel motivasi berprestasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.214	.224		5.418	.000
X (Motivasi Berprestasi)	.729	.057	.788	12.878	.000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 adapun terdapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.214 + 0.729X + e$$

Angka dengan nilai 1.214 merupakan konstanta bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 1.214, maknanya jika variabel motivasi berprestasi (X) nilainya adalah 0, maka variabel Kinerja (Y) nilainya adalah sebesar 0.729. Sementara nilai koefisien arah regresi adalah positif yaitu sebesar 0.729 maknanya jika ada penambahan satu nilai atau angka pada variabel Motivasi

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	5.418	.000
	X (Motivasi Berprestasi)	12.878	.000

(X) maka akan ada kenaikan pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0.729

Pengujian Hipotesis

Tabel 3
Coefficients^a

Berdasarkan pada Tabel 4 nilai signifikansi = 0,000 sementara nilai t hitung = 12.878 sedangkan, t tabel = 1,966 pada df = 101 dengan tingkat probabilitas = 0,05 sehingga, kriteria untuk pengujian signifikansi hasil output ialah Nilai sig. < 0,05 maka variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi(X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Nilai t hitung sebesar 12.878 dan nilai t tabel sebesar 1,966, (12.878 > 1,966) nilai t hitung > nilai t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Hedi Setiadi³

Berdasarkan data hasil jawaban responden terlihat total keseluruhan mean pada variabel Motivasi berprestasi adalah sebesar 3,92 dalam hal ini termasuk dalam kategori tinggi, dan artinya motivasi berprestasi sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai bagus terhadap motivasi berprestasi karyawan Di GH Universal Hotel Bandung. Sementara, dimensi dengan perolehan tertinggi dengan nilai mean 4.12 yaitu terkait dimensi bertanggung jawab dan pernyataan perolehan tertinggi dengan nilai mean 4.21 yaitu terkait pernyataan bahwa dalam bekerja saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Adapun Motivasi Berprestasi kerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung pada dimensi kreatif dan Inovatif memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 3,69, terutama dalam pernyataan saya selalu mengembangkan ide-ide baru secara kreatif dalam bekerja di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa responden di GH Universal Hotel Bandung masih belum berani mengembangkan ide-ide gagasan yang kreatif dan inovatif karena masih belajar untuk percaya diri.

Berdasarkan data hasil jawaban responden terlihat total keseluruhan mean pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4.06 yang dalam hal ini termasuk dalam kategori tinggi, dengan nilai tersebut dapat dilihat bahwa responden memberikan nilai yang baik terhadap setiap dimensi kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Nilai tertinggi yaitu dimensi hasil kerja dengan nilai rata rata 4,11

yakni berada pada kategori baik, dan pernyataan perolehan tertinggi dengan nilai rata 4.22 yaitu terkait pernyataan bahwa saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di GH Universal Hotel Bandung melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik. Adapun kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung pada dimensi tanggung jawab memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 4,00 terutama dalam pernyataan saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya, yang mendapat nilai rata rata terendah sebesar 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab dalam bekerja masih belum optimal. Terlihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,622 atau 62,2% menjelaskan bahwa variabel motivasi berprestasi (X) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62,2%,. Sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan bagian dari motivasi berprestasi. Hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung dikatakan juga memiliki hubungan yang searah hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien arah regresi adalah positif, artinya jika ada penambahan satu nilai atau angka pada variabel motivasi berprestasi (X) maka akan ada kenaikan pada variable kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung (Y). Yang dapat diartikan bila motivasi berprestasi semakin baik maka kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung juga

Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Hedi Setiadi³

akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, jika motivasi berprestasi rendah akan kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung, Hubungan motivasi erat kaitannya dengan timbulnya kinerja dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang diterimanya, hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hadi dan Ramdansyah (2021) Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, serta Aminah dan Jusriadi (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t juga menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Sesuai dengan kriteria pengujian maka jika nilai t hitung > t tabel maka, variable *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya, variabel *independent* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*. Hal ini berarti bahwa dengan adanya motivasi berprestasi yang baik atau buruk akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Penelitian lain dari Alang dan Mentang (2021) motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. serta penelitian dari Hadi dan Ramdansyah (2021) menunjukkan motivasi berprestasi

terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Ekayanti (2022), motivasi berprestasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Simpulan

Motivasi berprestasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja di GH Universal Hotel Bandung menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi berprestasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja di GH Universal Hotel Bandung sebesar 62,2%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan bagian dari motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi memperoleh skor rata rata sebesar 3,92 dalam hal ini termasuk dalam kategori tinggi yang berarti Motivasi berprestasi sudah baik. Namun masih ada pernyataan yang rendah pada dimensi kreatif dan Inovatif terutama dalam pernyataan pengembangan ide-ide baru secara kreatif dalam bekerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan di GH Universal Hotel Bandung masih belum berani mengembangkan ide-ide gagasan yang kreatif dan inovatif karena masih belajar untuk percaya diri. Kinerja memperoleh skor rata rata sebesar 4.06 dalam hal ini termasuk dalam kategori tinggi yang berarti, nilai yang baik terhadap setiap dimensi kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Namun masih ada pernyataan yang rendah pada dimensi tanggung jawab terutama dalam

Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Hedi Setiadi³

pernyataan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, hal ini menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab dalam bekerja masih belum optimal.

Saran

Dalam meningkatkan motivasi berprestasi, diharapkan jajaran pimpinan GH Universal Hotel Bandung untuk selalu mendorong dan memotivasi karyawannya dalam meningkatkan kreatifitas dan inovasi dengan memberikan kesempatan dan kebebasan dalam menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatifnya untuk mencari solusi dalam menghadapi permasalahan dan tantangan yang ada. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diharapkan jajaran pimpinan GH Universal Hotel Bandung memberikan pemahaman mengenai tanggung jawab pekerjaan kepada setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alang, Syamsul dan Mentang, Stevi 2021 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado Jurnal Manajemen dan Bisnis VOL 6, NO 10

Aminah, S. dan Jusriadi, E., 2018. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten

Gowa Provinsi Sulawesi Selatan, Competitiveness p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx Vol. 7, Nomor 1 | Januari – Juni, 2018 32

Baron, Angela & Armstrong, Michael. 2013. Human Capital Management.. Jakarta: Penerbit PPM

Dessler. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Sepuluh jilid 1. Jakarta: PT.Indeks

Ekayanti, Ni Putu Rosa 2022 Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung e-ISSN2774-7085 Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Pebruari, Vol. 2 (No. 1): Hal 178-189

Gomes, Fautino Cardoso,2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Alih bahasa Zuhad Ichyandin.Yogyakarta:Andi

Hadi, Samsul dan Ramdanyah, Agus David 2021 Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi Dan Pemberdayaan Karyawan (Studi di Hotel Le Dian – Kota Serang) Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT Vol. 5 No. 1, 2021 hh. 48-63 | e-ISSN: 2599-0837 | 48

- Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Hedi Setiadi³
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Bandung. Alfabeta
- Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor PM.53/Hm.001/ MPEK/ 2013
- Rachman, Taufiq. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bogor:Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal . 2009. Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik *Manajemen Sumber Daya Manusia Islami..* Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung. CV. Mandar Maju
- Sujarwo. 2011. Motivasi Berprestasi Sebagai Salah Satu Perhatian Dalam Memilih Strategi Pembelajaran Jurnal Majalah Ilmiah Pembelajaran Edisi no 2 Oktober 2011
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta