

PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ROYAL TULIP GUNUNG GEULIS RESORT AND GOLF

Aggy Lestari Dwi Putri¹,
Sekolah Tinggi Pariwisata Bogor

Maidar Simanihuruk^{2*}
Sekolah Tinggi Pariwisata Bogor
*Corresponding Author: meydar_bj@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to look at employee work motivation and its link to employee performance at the Royal Tulip Gunung Geulis Resort & Golf. Apprentice employees are different from employees and daily workers. Where these apprentice employees are not owned by all hotels. The quantitative descriptive approach was utilized, with a questionnaire disseminated via Google Form and analyzed using SPSS. The study's findings indicate that employee work motivation at the resort is fairly high, with a significant value less than the necessary R2 value. The association between job motivation and employee performance is modest. Work motivation influences employee performance by 34%, whereas other variables not investigated in this study affect employee performance by 66%. Finally, employee job motivation impacts employee performance at the Royal Tulip Gunung Geulis Resort & Golf, but other elements also play a role.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja karyawan apprentice dan hubungannya dengan kinerja karyawan di Royal Tulip Gunung Geulis Resort & Golf. Adapun karyawan apprentice ini berbeda dengan karyawan dan Daily worker. Dimana karyawan apprentice ini tidak dimiliki oleh semua hotel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan melalui Google Form dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di resort tersebut sudah cukup baik, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai R2 yang ditentukan. Korelasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang sedang. Motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 34% terhadap kinerja karyawan, sementara 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulannya, motivasi kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di Royal Tulip Gunung Geulis Resort & Golf, namun masih terdapat faktor lain yang juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, organisasi senantiasa mencari strategi motivasi yang efektif (Rahmah 2023). Strategi motivasi tersebut bertujuan

untuk mendorong semangat kerja karyawan agar lebih berdedikasi dan memberikan kontribusi maksimal. Hal ini penting karena semangat kerja yang tinggi dapat merangsang karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik, memperbaiki kualitas pekerjaan, dan meraih kepuasan pribadi dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui strategi motivasi yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Sehingga, penting bagi organisasi untuk terus melakukan penelitian dan pengembangan strategi motivasi yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan. Motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk mencapai tujuan melalui serangkaian perilaku. Motivasi yang tinggi pada tingkat kerja sangat krusial dalam menentukan produktivitas perusahaan. Jika karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja secara kolektif demi kepentingan perusahaan, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai (Ariyanto et al. 2021). Motivasi kerja yang memadai, termasuk pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal maupun internal, merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Gardjito, Musadieg & Nurtjahjono 2014). Pemberian motivasi kerja yang baik dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan memenuhi kebutuhan mereka berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu juga penting dalam memupuk motivasi kerja yang tinggi dan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu ditemukan, motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dari (Novita Ermawati 2021; Hartati 2021; Lestari, Sia & Gunawan 2022) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitriana, Hasanah & Aliyudin 2023). Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Inaray, Nelwan & Lengkong 2016) dan (Cahya, Ratnasari & Putra 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Maharani, Supriatin & Puspitawati 2023). Motivasi kerja karyawan merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang (Prastowo & Rifai 2016). Motivasi kerja yang tinggi akan menyebabkan karyawan tersebut lebih meningkatkan kinerja mereka (Maharani, Supriatin, & Puspitawati, 2023). Meskipun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan manajemen sumber daya manusia.

Motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja individu dan bahkan dapat berdampak negatif pada operasional suatu perusahaan. Royal Tulip Gunung Geulis Resort and Golf merupakan salah satu resort terkemuka yang menyediakan layanan akomodasi dan fasilitas rekreasi bagi para tamu. Dalam industri jasa seperti resort dan hotel, karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pengalaman menyenangkan kepada tamu. Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan oleh manajemen resort ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja karyawan *apprentice* di seluruh department yang terdapat di Royal Tulip Gunung Geulis Resort and Golf terhadap kinerja mereka di Royal Tulip Gunung Geulis Resort and Golf. Karyawan *apprentice* berbeda dengan karyawan dan *daily worker*. *Apprenticeship* adalah program pelatihan kerja yang memberikan pengalaman bekerja dan pelatihan kepada pesertanya (Schuss 2021). Program ini memiliki durasi yang lebih lama dari kegiatan internship dan output yang diharapkan dari

program *apprenticeship* adalah seorang karyawan yang siap bekerja secara mandiri (Rustiana 2010). Karyawan *apprentice* tidak dimiliki oleh semua hotel dan merupakan status karyawan dimana seseorang telah menjalani pelatihan kerja dengan baik dan direkomendasikan untuk direkrut dan mempunyai peluang karir yang menjanjikan dalam berbagai bidang industri kreatif. Penelitian serupa sebelumnya telah menekankan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun belum banyak penelitian yang dilakukan khusus untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Royal Tulip Gunung Geulis Resort and Golf. Penelitian ini sangat relevan dan penting untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Royal Tulip Gunung Geulis Resort and Golf. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada manajemen resort untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

METODOLOGI

Pendekatan deskriptif dan verifikatif digunakan dalam penelitian ini. Korelasi yang signifikan antar variabel yang diteliti akan ditemukan melalui metodologi penelitian sehingga menghasilkan kesimpulan. Metode verifikatif menurut (Sugiyono 2020) digunakan dalam penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, serta untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Dalam metode verifikatif, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami hubungan yang ada antara variabel-variabel yang diteliti. Metode ini digunakan untuk menguji apakah hubungan yang dihipotesiskan antara variabel-variabel tersebut dapat terverifikasi, diverifikasi, atau valid. Dengan menggunakan metode verifikatif, peneliti dapat menguji dan memperkuat kebenaran hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga memungkinkan untuk menghasilkan kesimpulan yang lebih valid dan dapat diandalkan dalam konteks penelitian yang dilakukan.

Teknik penelitian deskriptif adalah pengolahan data untuk tujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sujarweni 2014). Metode penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan suatu keadaan secara objektif dalam suatu deskripsi. Kuantitatif dengan metode analisis regresi sederhana menggunakan perangkat lunak Statistik SPSS. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian dilakukan di Royal Tulip Gunung Geulis Resort and Golf, dengan populasi seluruh karyawan di Royal Tulip Gunung Geulis Resort and Golf. Sampel diambil menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Pengambilan sampel menurut (Suharsimi 2013) penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana serta sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek. Karena karyawan tetap mempunyai kewajiban langsung dengan perusahaan. Penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel sebanyak 23 orang agar penelitian ini dapat dikatakan *representative*. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dari 1 hingga 5, dan analisis dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik statistik, seperti uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen pengukuran yang digunakan merupakan alat yang tepat untuk mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan untuk memeriksa konsistensi instrumen pengukuran. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana model dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi variabel terikat.

Terakhir, uji hipotesis digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Suatu variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat jika nilai statistik t-hitung lebih besar dari nilai statistik t-tabel yang relevan (Sugiyono 2020).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran suatu data yang ditinjau dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum. Dalam penelitian ini *mean* adalah nilai rata-rata keseluruhan responden terhadap pernyataan yang diajukan, sedangkan standar deviasi menunjukkan variasi dari jawaban responden. Nilai minimum adalah jawaban (skala) terendah yang dipilih responden. Demikian pula nilai maksimum adalah jawaban (skala) tertinggi yang dipilih responden. Statistik untuk setiap variabel dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistic Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Motivasi Kerja	23	3.06	4.89	3.6386	.51780
Kinerja Karyawan	23	3.00	4.87	3.6205	.51078
Valid N (listwise)	23				

Berdasarkan data statistik dalam Tabel 1 untuk variabel motivasi kerja, rata-rata tingkat motivasi kerja dalam sampel adalah 3.6386. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang atau cukup. Hal tersebut dikatakan bahwa motivasi kerja sudah diterapkan dengan cukup baik. Pada standar deviasi yang relatif rendah (0.51780) menunjukkan bahwa data cenderung tersebar dekat dengan rata-rata. Artinya, tingkat motivasi kerja responden dalam sampel tidak terlalu bervariasi atau heterogen. Nilai minimum dan maksimum adalah 3.06 dan 4.89. Hal ini menunjukkan rentang nilai untuk tingkat motivasi kerja yang ada dalam sampel. Untuk variabel kinerja karyawan, rata-rata tingkat kinerja karyawan dalam sampel adalah 3.6205. Ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, kinerja karyawan dalam sampel berada pada level sedang. Dari hasil tersebut dapat dikatakan jika responden menyatakan bahwa kinerja karyawan sudah cukup. Standar deviasi yang relatif rendah (0.51078) menunjukkan tingkat variasi yang tidak begitu besar antara karyawan dalam sampel. Tingkat kinerja cenderung seragam atau memiliki tingkat persamaan yang relatif tinggi. Nilai minimum dan maksimum adalah 3.00 dan 4.87, yang menunjukkan rentang tingkat kinerja karyawan dalam sampel tersebut.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,588	0,345

Berdasarkan hasil dari Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) dimana pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model regresi, nilai koefisien determinasi (R-Squared) adalah 0,345, maka dapat diinterpretasikan bahwa 3,45% variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sisanya, sekitar 65,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Hasil di dapatkan dari uji R menunjukkan hasil korelasi sebesar 0,588. Maka dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sedang.

Berdasarkan hasil analisis, terdapat hubungan yang sedang antara motivasi dan kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R-Squared) sebesar 0,345 menunjukkan bahwa sekitar 34,5% variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi karyawan yang ada dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Namun, sisanya sekitar 65,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Analisis ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan dapat meningkatkan atau mempengaruhi kinerja karyawan, namun masih ada faktor-faktor lain yang berkontribusi dalam menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk melibatkan variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan faktor-faktor motivasi lainnya dalam melihat secara holistik faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan.

Tabel 3. Coefficients

Model	T	Sig.
1	3.559	.002

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh parsial (uji t) dengan melihat tabel koefisien di atas, terdapat nilai t hitung sebesar 3,559 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Dalam interpretasi ini, penulis membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05. Karena nilai signifikansi (0,002) lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi kerja dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil pembahasan ini adalah bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi karyawan dan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Meskipun koefisien determinasi (R-squared) menunjukkan bahwa hanya sekitar 34,5% variabilitas dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh motivasi karyawan, hasil uji hipotesis menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi masih ada faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dalam konteks peningkatan kinerja karyawan, perlu dipertimbangkan faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi lainnya, selain motivasi kerja, agar dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan secara lebih komprehensif. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, pengelolaan motivasi karyawan secara efektif dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja mereka. Namun, rekomendasi dan tindakan selanjutnya juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi pada kinerja karyawan, agar dapat mencapai peningkatan kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Ariyanto, M, Syahwami, Zulkifli, Hamirul, Widya Pratiwi, and Melisa. 2021. "Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Untuk Kinerja Karyawan Hotel Amaris Muara Bungo."

- Jurnal Rekaman* 5 (2): 117–29. <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/>.
- Cahya, Agus Dwi, Novia Tri Ratnasari, and Yudi Prasetya Putra. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta).” *Jurnal Bingkai Ekonomi* 6 (1).
- Fitriana, Sauma, Ade Sobariah Hasanah, and Rizal Sukma Aliyudin. 2023. “Motivasi Dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel.” *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business* 2 (2): 59–67. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.385>.
- Gardjito, Aldo Herlambang, Al Mochammad Musadieg, and Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 13 (1): 1–8.
- Hartati, Sri. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pramesthi Kartasura.” *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata* 17 (2): 84–89.
- Inaray, Jelita Caroline, Olivia S. Nelwan, and Victor P.K. Lengkong. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (2).
- Lestari, Nurul, Hue Sia, and Adriani Gunawan. 2022. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pastry Section Hotel X Jakarta.” *Jurnal Ilmiah Hospitality Management* 13 (1): 50–56. <https://doi.org/10.22334/jihm.v13i1.197>.
- Maharani, Destin Alfianika, Dyah Supriatin, and Endah Puspitawati. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.” *Medikonis: Media Ilmiah Ekonomi & Bisnis* 14 (1): 66–77.
- Novita Ermawati. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pesonna Pekalongan.” *Jurnal Visi Manajemen* 7 (3): 180–83. <https://doi.org/10.56910/jvm.v7i3.176>.
- Prastowo, Adi Widyo, and Arief H Rifai. 2016. “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar.” *Jurnal Valuta* 2 (1): 66–82.
- Rahmah, Laily. 2023. “Penerapan Teori Human Motivation Model Untuk Memahami Sumber Motivasi Kerja Karyawan.” *Journal of Islamic and Contemporary Psychology (JICOP)* 3 (1s): 84–99. <https://doi.org/10.25299/jicop.v3i1s.12348>.
- Rustiana, Ade. 2010. “Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan No Title.” *Jurnal Dinamika Manajemen* 1 (2): 137–43.
- Schuss, Eric. 2021. “The Value of Apprentices in the Care Sector: The Effect of Apprenticeship Costs on the Mobility of Graduates from Apprenticeship Training.” *Empirical Research in Vocational Education and Training* 13 (1): 1–21. <https://doi.org/10.1186/s40461-021-00118-y>.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Pariwisata (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R & D)*. Edited by Nining Yuniati. Alfabeta. Bandung: Alfabeta Cv.
- Suharsimi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Revisi)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sujarweni, Wiratna V. 2014. *Metodologi Penelitian : Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*. Cetakan Pe. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.