

# HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PRIME PARK HOTEL PEKANBARU

**Siti Syahsudarmi**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru  
E-mail : sitisyahsudarmi@gmail.com

*Abstract : This research was conducted at Prime Park Hotel Pekanbaru which is located at Jl. Jendral Sudirman Blok. A No. 3 - 6, Simpang Tiga, Pekanbaru and aims to determine the influence of motivation on employee performance at Prime Park Hotel Pekanbaru. The population in this study were 58 respondents. Based on the discussion with simple linear regression, the resulting regression equation is  $Y = 12,329 + 1,122 X$ , a constant of 12,329 indicates that if the independent variable X (work motivation) is 0, then the dependent variable Y (performance) is 12,329. While the regression coefficient of variable X (work motivation) is 1.122, indicating that if the work motivation has increased by 1 point, the performance will also increase by 1.122. The coefficient is positive, meaning that there is a positive relationship between work motivation and performance, the more work motivation increases, the performance will also increase. Work motivation has an effect on employee performance based on the results of the t test because the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $12.783 > 2.00324$ ) means that  $H_0$  is rejected, meaning that there is a significant influence between work motivation on performance. So it can be concluded that work motivation has a significant effect on performance. The value of R Square is 0.745 or 74.5%. This shows that the percentage of the contribution of the independent variable (work motivation) to the dependent variable (performance) is 74.5%. While the remaining 25.5% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords: work motivation, employee performance**

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut salah satunya adalah sumber daya yang ada pada organisasi itu sendiri khususnya sumber daya manusia yang dimiliki. Hal yang perlu diperhatikan dalam menunjang sumber daya manusia adalah faktor motivasi dari karyawan itu sendiri. Motivasi merupakan cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi bertujuan untuk dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang baik tentu dapat menunjang aktifitas kerja para karyawan lebih efektif dan efisien.

Persoalan kebutuhan memperoleh sumber daya manusia unggul dan professional yang diharapkan oleh banyak perusahaan di Indonesia baik badan usaha publik maupun privat untuk bisa bersaing dalam era globalisasi

saat ini. Ditambah dengan adanya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), tentu akan menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi sebuah organisasi. Saat ini dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat disegala bidang kegiatan. Globalisasi sangat mempengaruhi terhadap perkembangan usaha di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Untuk memperoleh hasil kerja yang baik, maka tentu diperlukan karyawan yang handal atau memiliki motivasi kerja yang tinggi. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencari keuntungan yang maksimal dan berusaha untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan jangka panjang. Ini berarti bahwa, agar tujuan perusahaan tercapai tentu memerlukan karyawan yang bekerja penuh dengan motivasi.

Untuk dapat menggerakkan karyawan agar bekerja secara maksimal, perusahaan hendaknya memberikan semacam dorongan kepada karyawan agar termotivasi dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan seperti apa yang diinginkan perusahaan.

Motivasi karyawan diperlukan dengan tujuan mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal penting bagi seluruh

organisasi karena akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting, karena mencerminkan ukuran keberhasilan para manager dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia. Kinerja karyawan akan dianggap berhasil apabila perusahaan mencapai hasil sesuai target yang ditetapkan atau melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas dari hasil yang dicapainya.

Prime Park Hotel Pekanbaru memiliki Karyawan yang berjumlah 58 orang pada tahun 2019 ini. Berikut disajikan data karyawan Prime Park Hotel Pekanbaru :

**Tabel 1.**  
**Data Jumlah Karyawan Prime Park Hotel Pekanbaru Tahun 2015–2019**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	% Persentase Perkembangan Jumlah Karyawan
1	2015	56	
2	2016	78	39.29%
3	2017	77	-1.28%
4	2018	68	-11.69%
5	2019	58	-13.24%

*Sumber: Prime Park Hotel Pekanbaru, 2020*

Dilihat dari tabel 1.1 bahwa tingkat jumlah karyawan yang ada pada Prime Park Hotel Pekanbaru bahwa karyawan awal tahun 2015 sebanyak 56 orang. Tahun 2016 Perkembangan Jumlah karyawan Prime Park Hotel Pekanbaru sebanyak 78 orang atau mengalami kenaikan 39,39%. Tahun 2017 Perkembangan Jumlah karyawan Prime Park

Hotel Pekanbaru sebanyak 77 orang atau mengalami penurunan -1,28%. Tahun 2018 Perkembangan Jumlah karyawan Prime Park Hotel Pekanbaru sebanyak 68 orang atau mengalami penurunan -11,69%. Tahun 2019 Perkembangan Jumlah karyawan Prime Park Hotel Pekanbaru sebanyak 58 orang atau mengalami penurunan -13,24%.

**Tabel 2.**  
**Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Prime Park Hotel Pekanbaru Tahun 2015-2019**

Tahun	Jumlah	Hari Kerja efektif	Alfa	Datang Terlambat	Pulang Cepat
	Karyawan				
2015	56	256	12	27	11
2016	78	271	14	21	10
2017	77	287	18	23	9
2018	68	269	11	22	13
2019	58	281	19	21	18

*Sumber : Prime Park Hotel Pekanbaru, 2020*

Dari data di atas dapat diketahui bahwa tahun 2015 Jumlah Karyawan yang Alfa

selama 256 hari adalah 12, Datang terlambat 27 Orang dan Pulang cepat 11

Orang, tahun 2016 Jumlah Karyawan yang Alfa selama 271 hari adalah 14, Datang terlambat 21 Orang dan Pulang cepat 10 Orang, tahun 2017 Jumlah Karyawan yang Alfa selama 287 hari adalah 18, Datang terlambat 23 Orang dan Pulang cepat 9 Orang, tahun 2018 Jumlah Karyawan yang Alfa selama 269 hari adalah 11, Datang terlambat 22 Orang dan Pulang cepat 13 Orang, tahun 2019 Jumlah Karyawan yang Alfa selama 281 hari adalah 19 Datang terlambat 21 Orang dan Pulang cepat 18 Orang.

Di era zaman sekarang kompetitor ada di mana-mana maka dari itu perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan kompetitor lainnya guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memotivasi SDM yang baik itu dengan cara meningkatkan kinerja karyawan agar lebih produktifitas sehingga mampu mencapai kinerja yang maksimal. Berikut disajikan data Fasilitas Kamar Prime Park Hotel Pekanbaru.

**Tabel 3.**  
**Fasilitas Kamar Prime Park Hotel Pekanbaru**

No	Jenis Kamar	Jumlah (Unit)	Fasilitas Kamar
1	DELUXE	129	Bed
			AC
			Breakfast
			TV
			Mini Bar
			Shower
2	EXECUTIVE	20	Bed
			AC
			Breakfast
			TV
			Mini Bar
			Shower
3	SUITE	2	Bed
			AC
			Breakfast
			TV
			Mini Bar
			Shower
			Bed
			Welcome Snack

**Sumber : Prime Park Hotel Pekanbaru, 2020**

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah kamar sebanyak 151 Kamar dengan rincian Deluxe sebanyak 129 Kamar, Executive sebanyak 20 kamar,

Suite Sebanyak 2 Kamar dengan berbagai keunggulan kamarnya. Dengan adanya data jumlah kamar dan fasilitasnya maka selanjutnya dapat dilihat data target dan

realisasi penjualan kamar dan type kamar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.**  
**Fasilitas Kamar Prime Park Hotel Pekanbaru**

No	Type Kamar	Harga Umum (Rp)	Harga <i>Contract corporate</i> (Rp)	Jumlah Kamar (Unit)
1	Deluxe	1,000,000.00	475,000.00	129
2	Executive	2,000,000.00	640,000.00	20
3	Suite	3,000,000.00	980,000.00	2
Jumlah		6,000,000.00	2,095,000.00	151

**Sumber : Prime Park Hotel Pekanbaru, 2020**

Dari data di atas diketahui Fasilitas Kamar yang dimiliki oleh Prime Park Hotel Pekanbaru adalah dapat dilihat pada Type kamar *deluxe* yaitu harga umum yaitu Rp. 1.000.000,- dan harga *Contract Corporate* adalah Rp.475.000,- dengan jumlah kamar sebanyak 129 Kamar. Type kamar *Executive* yaitu harga umum yaitu

Rp. 2.000.000,- dan harga *Contract Corporate* adalah Rp.640.000,- dengan jumlah kamar sebanyak 20 Kamar. Type kamar *Suite* yaitu harga umum yaitu Rp. 3.000.000,- dan harga *Contract Corporate* adalah Rp.980.000,- dengan jumlah kamar sebanyak 2 Kamar.

**Tabel 5**  
**Data Target dan Realisasi Prime Park Hotel Pekanbaru dari tahun 2015-2019**

TAHUN	TARGET (Unit)	REVENUE (Rp)	REALISASI (Unit)	REVENUE (Rp)	JUMLAH TARGET KAMAR TIDAK TERCAPAI (Unit)	% Realisasi Target
2015	12000	25,140,000,000	6201	12,991,095,000	-5799	52%
2016	13000	27,235,000,000	5800	12,151,122,000	-7200	45%
2017	14000	29,330,000,000	7792	16,324,240,000	-6208	56%
2018	14500	30,377,500,000	8912	18,670,640,000	-5588	61%
2019	15000	31,425,000,000	7910	16,571,450,000	-7090	53%

**Sumber : Prime Park Hotel Pekanbaru, 2020**

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa target pada Prime Park Hotel Pekanbaru tidak tercapai dapat dilihat dari tahun 2015 target pencapaian penjualan kamar sebesar 52 %, tahun 2016 pencapaian mengalami Penurunan sebesar 45 % dari tahun sebelumnya, tahun 2017 pencapaian mengalami Kenaikan sebesar

56 % dari tahun sebelumnya, pada tahun 2018 pencapaian mengalami kenaikan yang sangat signifikan sebesar 61 %. tahun 2019 pencapaian mengalami penurunan sebesar 53 % dari tahun sebelumnya

Kompensasi yang diberikan oleh Prime Park Hotel Pekanbaru adalah sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
**Kompensasi Yang diberikan oleh Prime Park Hotel Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji/ Bulan / Per Orang (Rp)	Jumlah Gaji Pertahun (Rp)	BPJS (dalam Orang)	Lembur/ Jam (Rp)	THR/ Tahun
2015	56	1,925,000.00	1,293,600,000.00	56	12,000	1 Bulan Gaji
2016	78	2,146,375.00	2,009,007,000.00	78	15,000	1 Bulan Gaji
2017	77	2,352,577.00	2,173,781,148.00	77	18,000	1 Bulan Gaji
2018	68	2,557,487.00	2,086,909,392.00	68	19,000	1 Bulan Gaji
2019	59	2,997,972.00	2,122,564,176.00	59	20,000	1 Bulan Gaji

**Sumber : Prime Park Hotel Pekanbaru, 2020**

Dari data di atas diketahui bahwa jumlah penghasilan yang diterima karyawan adalah sudah mencukupi kebutuhan Karyawan akan tetapi uang lembur hanya Rp. 12.000 Perjam – Rp.20.000, sehingga dapat menyebabkan kejenuhan dan kurang bersemangatnya karyawan dalam mengikuti lembur.

## KAJIAN LITERATUR

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno, (2009:5) manajemen sumber daya manusia adalah merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen Sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Rosidah, (2009:12) manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumberdaya yang penting dalam

organisasi, di samping itu efektifitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

### Pengertian Motivasi

Menurut Danang Sunyoto, (2013:11) mengemukakan bahwa motivasi adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wibowo, (2014:323) mengatakan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Menurut Hamzah B. Uno, (2014:3) motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu.

Menurut Sardiman, (2012:75) mengatakan motivasi merupakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

### Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara, (2013:95) indikator motivasi kerja karyawan antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. 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.

### Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo, (2014:7) mengatakan manajemen 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. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Selanjutnya Gomes, (2009:135) menyatakan kinerja itu adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Batasan mengenai kinerja sebagai catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin, (2012:3) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standarkinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

### Indikator Kinerja

Menurut Hersey et al, dalam Wibowo (2014:85) indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan
 

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan juga bukan merupakan sebuah keinginan.
2. Standart
 

Standart mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standart merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standart tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan Balik
 

Antara tujuan, standart, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standart. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.
4. Alat atau Sarana
 

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat

tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlakukan untuk mencapai tujuan.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standart terjangkau, meminta umpan balik, Memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlakukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

#### 7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

### Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Menurut Kinicki (2001) dalam Wibowo (2013: 389) motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu- satunya faktor yang membentuk kinerja. Sedangkan menurut Stoner (1981) dalam Notoadmodjo (2009: 125) kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, faktor persepsi. Baik Gibson

maupun Stoner berpendapat bahwa motivasi adalah merukan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja. Oleh sebab itu, dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.

### Hipotesis

Dari perumusan masalah dan landasan teori yang dikemukakan atas maka dapat suatu hipotesis yaitu : "diduga bahwa motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pada Prime Park Hotel Pekanbaru ."

### Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable) sebagai berikut :

1. Motivasi (X)
2. Kinerja (Y)

## METODOLOGI PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di beralamat Jl. Jendral Sudirman Blok. A No. 3 - 6, Simpang Tiga, Pekanbaru.

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sugiyono (2012:61). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Prime Park Hotel Pekanbaru yang berjumlah 59 orang.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah sebagai berikut : "Sampel 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".

Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah sebagai berikut: “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel”. Sampel adalah jumlah karyawan/ Karyawan tahun 2019, maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 59-1 = 58 orang, Karena Peneliti Merupakan Bagian dari Populasi.

**Teknik Pengumpulan Data**

Untuk menghimpun data yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2012:20) adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu alat untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.
2. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah daftar pernyataan kepada responden.

**Metode Analisa Data**

**Metode Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2012:13) penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa

membuat perbandingan atau menghubungkan variabel lain.

**Metode Kuantitatif**

Menurut Sugiyono (2012:7) Jenis penelitian Kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisa menggunakan statistik. Adapun cara menjelaskan data dari dari penelitian dapat menggunakan statistik dengan menentukan interval kelas atau kategori tertentu.

**HASIL PENELITIAN**

**Metode Deskriptif**

Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap motivasi kerja (X) dengan nilai rata-rata 3,98. Sedangkan Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai rata-rata 4,07 dalam kategori (setuju).

**Metode Kuantitatif**

**Uji Regresi Linier Sederhana**

Penulis menguji dengan metode survey dengan teknik kuesioner dengan pengujian hasil Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan responden 58 responden. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan program SPSS mengenai Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada Prime Park Hotel Pekanbaru dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 7  
Correlations**

			Motivasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.802**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	58	58
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.802**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	58	58



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

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa  $r_s = 0,802$  Artinya Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada Pada Prime Park Hotel Pekanbaru mempunyai hubungan yang sangat kuat.

### Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.329	3.526		3.497	.001
motivasi	1.122	.088	.863	12.783	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Olahan SPSS

Berdasarkan data tabel 8 diatas Oleh karena nilai t hitung > t tabel (12,783 > 2,00324) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Jadidapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Prime Park Hotel Pekanbaru.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Adapun hasil koefisien determinasi masing-masing variabel sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Nilai Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.745	.740	3.80516

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.35 di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,745 atau 74,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 74,5%.

Sedangkan sisanya sebesar 25,5% (100%-74,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Prime Park Hotel Pekanbaru, dapat ditarik kesimpulan :

1. Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap motivasi kerja (X) dengan nilai rata-rata 3,98. Sedangkan Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai rata-rata 4,07 dalam kategori (setuju).
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil dari uji t karena nilai thitung > ttabel (12,783 > 2,00324) maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang

signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Nilai R Square sebesar 0,745 atau 74,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 74,5%. Sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andespa, Roni. 2012. *Metodologi Riset Bisnis*. Pekanbaru: Al Huda Press.
- Andi, 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER). Skripsi
- Chris Rowley dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Emron, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Enrico Maramis (2013) di Universitas Sam Ratulangi Manado dengan judul "Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado.
- Hasibuan, SP Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali. Jakarta
- I Wayan Juniantara, 2015, Universitas Udayana Denpasar judul, Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-2. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara, P. Anwar, 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Muhammad, Ilham. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Prana Abadi Sentosa Kota Duri*. Skripsi. STIE Riau. Pekanbaru.
- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*. Yogyakarta. Gaya Media
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta. Bandung
- Suharsimi, Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi : Rineka Cipta, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- \_\_\_\_\_, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.