BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Hotel Nalendra

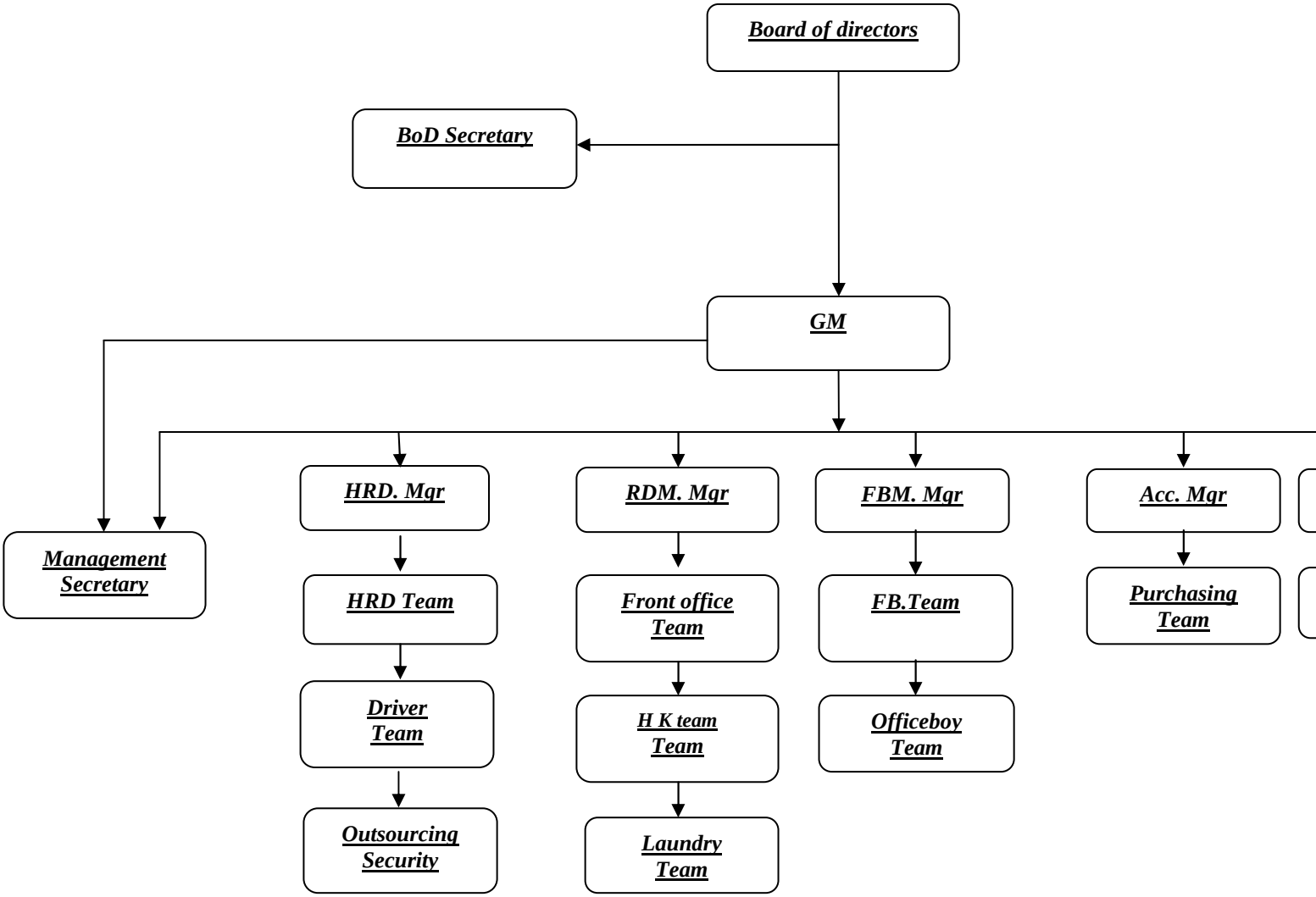
Hotel Nalendra merupakan hotel bintang 3 yang terletak di Jl. Cihampelas Bandung No.225-229, dulunya sebuah hotel melati 3 dengan nama “Hotel Diana” yang kemudian ditutup dan dijual kepada PT. Polyescon Sat wika Indonesia yang merupakan adik dari pemilik Hotel Diana bernama Bpk.Togar P. Napitupulu. Setelah itu pada tahun 2000 PT.Polyescon Satwika Indonesia merombak dan mendirikan Hotel Bintang 3 yang diberi nama Hotel Nalendra dengan pemilik Bpk.Togar P. Napitupulu.Hotel Nalendra ini berdiri di atas tanah seluas lebih kurang 4000 m^2,waktu pembangunan lebih dari 1 tahun dengan menggunakan jasa Arsitek Parama Konsultan. Hotel Nalendra Bandung ini mulai di operasionalkan pada tangggal 10 November 2001, di bawah naungan PT. Polyescon Satwika Indonesia yang berpusat di Jakarta.

Perbedaan Hotel Nalendra Bandung dengan Hotel lain di Bandung yaitu terletak pada kamar, yang biasanya berhadapan dengan kamar lain tetapi di Hotel Nalendra Bandung ini semua kamar menghadap ke area terbuka sehingga udara pagi yang segar bisa langsung di hirup oleh tamu yang menginap dan letaknya yang sangat strategis berada dipusat kota.

4.1.2 Struktur Organisasi

Setiap perusahaan besar atau kecil baik pemerintah ataupun swasta sudah barang tentu memiliki struktur organisasi yaitu untuk mengetahui gambaran yang menunjukkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing bagian atau anggota dari organisasi yang bersangkutan dan menggambarkan kepada siapa harus bertanggung jawab.

Struktur organisasi suatu perusahaan merupakan bagan-bagan yang menunjukkan kedudukan paling atas hingga yang terendah dalam perusahaan atau organisasi akan melibatkan hubungan struktur antara kelompok yang dipimpin dengan unsur pembantu dan unsur pelaksana. Keberhasilan perusahaan atau organisasi tergantung dari individu-individu yang menjalankannya.


Board of directors
BoD Secretary
GM
Management Secretary
HRD. Mgr
HRD Team
Driver Team
Outsourcing Security
RDM. Mgr
Front office Team
H K team Team
Laundry Team
FBM. Mgr
FB.Team
Officeboy Team
Acc. Mgr
Purchasing Team

4.1.3 Deskripsi Jabatan

1) *Board of directors*

a) Mengurus segala keperluan yang berhubungan dengan urusan hotel, bertanggung jawab akan kelancaran jalannya perusahaan.

b) Merencanakan, mengatur, mengawasi semua bidang pekerjaan dan bagian perusahaan supaya seluruh pekerjaan berjalan lancer.

c) Menyelesaikan urusan-urusan yang berhubungan dengan pemerintahan dan pihak luar perusahaan.

2) *General manager*

a) Memimpin kegiatan operasional perusahaan dan mengkoordinir pekerjaan-pekerjaan manager.

b) Memberikan instruksi-instruksi kepada bawahan.

c) Memimpin operasional perusahaan serta berwenang mengambil kebijaksanaan-kebijaksanaan.

3) *Human Resource Development*

a) Mengatur perihal upah, jaminan sosial dan hal kepegawaian.

b) Menyelenggarakan administrasi kepegawaian dan lainnya yang menyangkut pendidikan.

c) Mempersiapkan kebutuhan tenaga kerja bagi perusahaan melalui rekrutment, seleksi dan training.

d) Merencanakan dan menyelenggarakan peningkatan keterampilan para karyawan dengan mengadakan latihan-latihan intern dan mengikut sertakan karyawan pada kursus-kursus ekstern.

e) Mengurus tata usaha pension yang meliputi administrasi dan perhitungannya.

f) Melaksanakan pelayanan administrasi dan pengobatan pada poliklinik dan kesejahteraan karyawan lainnya.

g) Melaksanakan perhitungan dan pembayaran gaji.

4) Accounting

a) Memimpin pengelolaan keuangan hotel termasuk pengaturan uang untuk berbagai keperluan dan perencanaan keuangan untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

b) Merencanakan dan menyediakan dana yang cukup untuk keperluan perusahaan dan mencapai posisi keuangan yang sehat.

c) Menghitung pajak secara keseluruhan

d) Membuat laporan keuangan harian, bulanan, tahunan.

5) Sales marketing

Bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan dan mengawasi kegiatan pemasaran serta mengevaluasi pelaksanakan kegiatan pemasaran setiap tahunnya, yang mencakup strategi pemasaran dalam meningkatkan penjualan kamar hotel, penjualan kamar hotel, penjualan makanan dan minuman serta fasilitas penunjang lainnya.

6) Front Office

a) Menerima pesanan kamar.

b) Membuat administration checking.

c) Melakukan prosedur Check In.

d) Melakukan dinas malam sesuai dengan prosedur.

e) Melakukan prosedur Check Out.

f) Membagi shift dan waktu karyawan.

g) Membagi tugas karyawan.

h) Melayani telepon dan telex.

i) Menyiapkan pelayanan khusus untuk tamu VIP.

7) House Keeping

a) Membuat laporan tentang kamar-kamar.

b) Melakukan pembersihan kamar-kamar dan ruangan umum.

c) Memberikan pelayanan khusus pada tamu VIP

d) Membuat jadwal kerja karyawan.

8) Power and Engineering

a) Melakukan prosedur control dari Jead and Light Power.

b) Melakukan control atas Repair and Maintenance.

c) Membuat jadwal dari Maintenance and Overhaul.

9) Security

Bertanggung jawab atas pengawasan keamanan tamu, barang milik tamu dan area umum hotel.

10) Laundry

a) Memberikan pelayanan pencucian dan penyetrikaan pakaian tamu yang menginap.

b) Memberikan pelayanan pencucian dan penyetrikaan untuk umum.

11) Purchasing

Bertanggung jawab dalam menangani pembelian, penyimpanan barang-barang yang diperlukan hotel.

12) Food and Beverage

a) Mengatur dan merencanakan menu makanan.
b) Membuat resep makanan.
c) Memberi pelayanan di Coffee Shop dan Kitchen.
d) Memenuhi kebutuhan pesanan semua department.
e) Mengontrol dan menganalisa bahan makanan.
f) Memberikan pelayanan khusus kepada tamu VIP.

4.1.4 Aspek Kegiatan Perusahaan

Hotel Nalendra mempunyai kegiatan yang dapat dibagi menjadi 2 macam yaitu kegiatan diluar dan didalam. Kegiatan yang dari luar adalah kegitan yang disediakan untuk orang luar dengan cara disewakan. Contohnya:

1. Menyediakan fasilitas untuk ruangan meeting, misalnya: Amartha room ,Maruli tua room, Wicaksana room, Hilde room,Ria room dan Tjaroko room.
2. Chrsanthemum restaurant yang buka 24 jam melayani break fast, lunch, dinner, dengan menyajikan menu pilihan serta cita rasa masakan nusantara, oriental, dan eropa.
3. Inama Karaoke: konsep interior yang sangat ideal untuk menjamu tamu/ relasi,dan beberapa room yg ekslusif. sambil menikmati pilihan minuman

yang segar dan dihibur dengan live musik setiap week end buka jam 19.00 sampai tengah malam.

4. Cafe 70 : buka dari jam 09.00-21.00 menyajikan berbagai macam-macam *coffe* dan lights meal seperti *capucino, espresso, cafelate, fresh juice, cakes, sandwiches,* sangat nyaman utuk tempat diskusi, dealing, business, dengan fasilitas free Wi-fi Internet Accses.

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan melibatkan 195 karyawan Hotel Nalendra dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik karyawan Hotel Nalendra Bandung

Karakteristik	Responden	Jumlah	%
1. Jenis kelamin	Laki-laki	46	69,6
	Perempuan	20	30,4
	∑	**66**	**100**
2. Usia	>25	14	21,4
	26-35	26	39,3
	36-45	17	25,7
	> 46	9	13,6
	∑	**66**	**100**
3.Pendidikan Terakhir	SD	-	-
	SMP	-	-
	SMA	42	63,6
	Diploma	16	24,2
	S1	8	12,2
	∑	**66**	**100**
4. Lama Bekerja	< 2 tahun	8	12,1
	3 - 5 tahun	14	21,2
	6 - 8 tahun	21	13,8
	8 - 10 tahun	23	15,2
	∑	**66**	**100**

Sumber : diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didasarkan pada 4 karakteristik, yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Dari data diatas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, laki-laki berjumlah 46 karyawan atau 69,6 %, sedangkan perempuan berjumlah 20 karyawan atau 30,4 %. Jadi sebagian besar karyawan Hotel Nalendra yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Ini dikarenakan pihak Hotel lebih banyak membutuhkan karyawan yang fisiknya kuat.

Karakteristik rata-rata usia antara 20 tahun sampai 25 tahun sebanyak 14 orang atau 21,4%. Usia 26 tahun sampai 35 tahun sebanyak 26 orang atau 39,3%. Usia 36 tahun sampai 45 tahun sebanyak 17 orang atau 25,7% dan usia lebih dari 46 tahun berjumlah 9 orang atau 13,6%. Jadi sebagian besar karyawan Hotel Nalendra yang menjadi responden dalam penelitian ini usianya antara 20 tahun sampai dengan 26 tahun. Ini dikarenakan bahwa usia antara 20 tahun sampai dengan 26 tahun adalah usia produktif dan sedang dalam usia berkarir.

Karakteristik pendidikan terakhir SMA sebanyak 42 orang atau 63,6%. Untuk Diploma sebanyak 16 orang atau 24,2% dan untuk S1 sebanyak 8 orang atau 12,2%. Jadi sebagian besar karyawan Hotel Nalendra yang menjadi responden dalam penelitian ini pendidikan terakhirnya SMA . Ini dikarenakan Hotel Nalendra lebih membutuhkan karyawan yang mempunyai Tenaga dan fisik yang kuat didalam bekerja.

Karakteristik lama bekerja yang kurang dari 2 tahun sebanyak 8 orang atau 12,2%. Bekerja 3 sampai dengan 5 tahun sebanyak 14 orang atau 21,2% dan yang

bekerja lebih dari 6 tahun sampai dengan 8 tahun sebanyak 21 orang atau 13,8% dan yang bekerja lebih 8 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 23 orang atau 15,2 %. Jadi sebagian besar karyawan Hotel Nalendra yang menjadi responden dalam penelitian ini lama bekerjanya kurang dari 8 sampai dengan 10 tahun. Ini dikarenakan karyawan lama lebih semangat dalam bekerja.

4.2.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Dibawah ini adalah tanggapan responden mengenai Penilaian Kinerja di Hotel Nalendra Bandung yang terdiri dari: kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal.

Tabel 4.2
Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Penilaian Kinerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
1	Kemampuan Teknis	886	1320	67,12 %	Cukup
2	Kemampuan Konseptual	444	660	67,27 %	Cukup
3	Kemampuan Hubungan Interpersonal	934	1320	70,76 %	Baik
Rata-rata		**2264**	**3300**	**68,38 %**	**Baik**

Berdasarkan hasil *scoring* pada tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa presentase penilaian kinerja yang ada pada Hotel Nalendra Bandung adalah sebesar 68,45%, dimana angka tersebut berada pada rentang kriteria baik. Untuk hasil dari kuesioner dari setiap indikator dapat dilihat sebagai berikut :

- **Kemampuan teknis**

Tabel 4.3
Pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	10	15.2
Setuju	14	21.2
Cukup	30	45.5
Tidak Setuju	12	18.2
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap pengetahuannya. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sebesar 45.5% menyatakan cukup . Jadi karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik. Ini dikarenakan pengetahuan yang didapat oleh karyawan langsung berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan. Hal ini berarti tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tabel 4.4
Metode kerja yang di kuasai dapat memperlancar aktivitas dalam bekerja

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	4	6.1
Setuju	18	27.3
Cukup	30	45.5
Tidak Setuju	14	21.2
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap metode kerjanya. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 6.1% menyatakan sangat setuju, 27.3% menyatakan setuju, 45.5% menyatakan cukup Jadi karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa metode kerja yang dikuasai memperlancar aktivitas dalam bekerja. Ini dikarenakan metode yang dikuasai karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Tabel 4.5
Karyawan mampu menggunakan peralatan/ fasilitas yang ada secara optimal

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	9	13,6
Setuju	16	24.2
Cukup	31	47.0
Tidak Setuju	10	15.2
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap penggunaan peralatan/ fasilitas. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 13.6% menyatakan sangat setuju, 24.2% menyatakan setuju, 47,0% menyatakan cukup, 15.2% menyatakan tidak setuju.Jadi karyawan Hotel Nalendra setuju menggunakan peralatan/fasilitas yang ada. Ini dikarenakan fasilitas yang ada di Hotel disesuaikan dengan kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.6
Pengalaman yang dimiliki mempermudah penyelesaian pekerjaan selama ini

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	16	24.2
Setuju	15	22.7
Cukup	24	36.4
Tidak Setuju	11	16.7
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap pengalaman kerjanya. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 24,2% menyatakan sangat setuju, 53% menyatakan setuju, 19,8% menyatakan cukup, 3% menyatakan tidak setuju. Jadi, karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa dengan adanya pengalaman dapat mempermudah

penyelesaian pekerjaan. Ini dikarenakan pengalaman yang didapat oleh karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Tabel 4.7
Pelatihan yang pernah diikuti bermanfaat dalam penerapan pekerjaan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	12.1
Setuju	16	24.2
Cukup	30	45.5
Tidak Setuju	12	18.2
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	66	100 %

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap pelatihan. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 12.1% menyatakan sangat setuju,24.2% menyatakan setuju, 45.5% menyatakan cukup, 18.2% menyatakan tidak setuju. Jadi, karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa pelatihan yang pernah diikuti bermanfaat dalam pekerjaan. Ini dikarenakan pelatihan yang didapatkan karyawan sesuai dengan masing-masing pekerjaannya.

- **Kemampuan konseptual**

Tabel 4.8
Segala perintah/tugas yang diberikan oleh pimpinan dapat dikerjakan dengan baik

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	10	15.2 %
Setuju	17	25.8 %
Cukup	30	45.5 %
Tidak Setuju	9	13.6%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	66	100 %

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap penyelesaian pekerjaan. Dari tanggapan responden diatas dapat

diketahui bahwa sebesar 15.2% menyatakan sangat setuju, 25.8% menyatakan setuju, 45.5% menyatakan cukup, 13.6% menyatakan tidak setuju Jadi, karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa segala perintah/ tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik. Ini dikarenakan karyawan selalu dilatih dan diawasi agar dapat menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.9
Pekerjaan selama ini dapat dipahami secara optimal

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	22	33.3
Setuju	15	22.7
Cukup	18	27.3
Tidak Setuju	11	16.7
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap pemahaman akan pekerjaannya. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 33.3% menyatakan sangat setuju, 22.7% menyatakan setuju 27.3% menyatakan cukup.dan 11% menyatakan tidak setuju Jadi karyawan Hotel Nalendra sangat setuju akan pekerjaannya. Ini dikarenakan karyawan diberitahu tentang apa yang harus dikerjakannya.

Tabel 4.10
Seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dapat diselesaikan sesuai standar perusahaan.

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	7	10.6
Setuju	17	25.8
Cukup	29	43.9
Tidak Setuju	13	19.7
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	66	100

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap tanggung jawabnya. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 10.6% menyatakan sangat setuju, 25.8% menyatakan setuju, 43.9% menyatakan cukup, 19.7% menyatakan tidak setuju. Jadi, karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat diselesaikan sesuai standar perusahaan. Ini dikarenakan karyawan selalu ingin bertanggung jawab dan ingin tampil baik dimata perusahaan.

- **Kemampuan hubungan interpersonal**

Tabel 4.11
Mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja, agar hasil pekerjaan lebih baik

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	16	24.2
Setuju	18	27.3
Cukup	22	33.3
Tidak Setuju	10	15.2
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap kerja sama. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 24.2% menyatakan sangat setuju, 27.3% menyatakan setuju, 33.3% menyatakan cukup, 15.2% menyatakan tidak setuju. Jadi, karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa dengan bekerja sama, hasil pekerjaan akan lebih baik. Ini dikarenakan karyawan didorong untuk saling membantu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4.12
Pola kerja yang dibentuk di Hotel Nalendra ini adalah saling mendukung/ bekerja sama antar rekan kerja

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	15	22.7
Setuju	15	22.7
Cukup	27	40.9
Tidak Setuju	9	13.6
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap pola kerja. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 22.7% menyatakan sangat setuju, 22.7% menyatakan setuju, 40.9% menyatakan cukup,menyatakan tidak setuju,13.6% menyatakan tidak setuju. Jadi karyawan Hotel Nalendra setuju dengan pola kerja yang dibentuk adalah saling mendukung/ bekerja sama. Ini dikarenakan Hotel Nalendra ingin menumbuhkan rasa kekeluargaan diantara para karyawan. Hal ini berarti tujuan perusahaan dapat tercapai.

4.2.3 Motivasi Kerja Karyawan

Setelah mengetahui bagaimana tanggapan atau pendapat karyawan Hotel Nalendra mengenai Penilaian Kinerja, maka pada bagian ini akan dibahas tanggapan karyawan Hotel Nalendra mengenai motivasi kerja.

Tabel 4.13
Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Motivasi kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Kebutuhan fisik	437	660	66,21%	Cukup
2	Kebutuhan rasa aman	477	660	72,27%	Baik
3	Kebutuhan sosial	469	660	71,06%	Baik
4	Kebutuhan Pengakuan	443	660	67,12%	Cukup
5	Kebutuhan Aktualisasi diri	436	660	66,06%	Cukup
Rata-rata		**2262**	**3300**	**68,55**	**Sedang**

Sumber: diolah dari kuesioner

Hasil skoring pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Hotel Nalendra Bandung secara total berada dalam kategori Sedang dengan mendapat skor 68,52 dimana angka tersebut berada pada rentang kriteria baik. Untuk hasil dari kuesioner dari setiap indikator dapat dilihat sebagai berikut

- **Kebutuhan Fisik**

Tabel 4.14
Karyawan merasa cukup dalam mendapatkan makan dan minum diperusahaan

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	10	12.1
Setuju	13	53.0
Cukup	35	59.1
Tidak Setuju	8	12.1
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra merasa cukup dalam mendapatkan makan dan minum. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 12.1% menyatakan sangat setuju, 53.0% menyatakan setuju, 59.1% menyatakan cukup, 59.1% menyatakan tidak setuju,12.1% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa mereka merasa cukup dalam mendapatkan makan dan minum diperusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya keluhan dari karyawan mengenai kekurangan makan dan minum pada saat bekerja di Hotel Nalendra.

Tabel 4.15
Karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga menganggap kantor seperti rumah sendiri

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	5	7.6
Setuju	14	21.2
Cukup	39	59.1
Tidak Setuju	8	12.1
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap rasa nyaman dalam bekerja. Dari tanggapan responden diatas

dapat diketahui bahwa sebesar 7.6% menyatakan sangat setuju, 21.2% menyatakan setuju, 59.1% menyatakan cukup, 6,1% menyatakan tidak setuju. Jadi karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa mereka merasa nyaman dalam bekerja. Ini disebabkan Hotel Nalendra menyediakan fasilitas yang disediakan telah membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja.

- **Mendapatkan gaji yang adil**

Tabel 4.16
Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan kemampuan dalam bekerja

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	15	22.7
Setuju	19	28.8
Cukup	24	36.4
Tidak Setuju	8	12.1
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap gaji yang didapatkan sesuai dengan kemampuan kerja. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 22.7% menyatakan sangat setuju, 28.8% menyatakan setuju, 36.4% menyatakan cukup, 12.1% menyatakan tidak setuju. Jadi, karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja.

Tabel 4.17
Gaji yang didapat karyawan sesuai dengan ketentuan yang ada

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	15	22.7
Setuju	19	28.8
Cukup	23	34.8
Tidak Setuju	9	13.6
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap gaji yang didapatkan sesuai dengan ketentuan yang ada. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 22.7% menyatakan sangat setuju, 28.8% menyatakan setuju, 34.8% menyatakan cukup, 13.6% menyatakan tidak setuju. Jadi, karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan ketentuan yang ada. Ini dikarenakan gaji yang diberikan Hotel Nalendra sesuai dengan ketentuan yang disepakati.

Tabel 4.18
Gaji yang diberikan pada karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	10	15.2
Setuju	21	31.8
Cukup	28	42.4
Tidak Setuju	7	10.6
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap gaji yang didapatkan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 15.2% menyatakan sangat setuju, 31.8% menyatakan setuju, 42.4% menyatakan cukup, 10.6% menyatakan tidak setuju. Jadi, karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Ini ditunjukkan dengan tidak adanya keluhan dari karyawan tentang keterlambatan dalam pemberian gaji.

- **Lingkungan kerja yang menyenangkan**

Tabel 4.19
Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tugas karyawan

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	15	22.7
Setuju	19	28.8
Cukup	22	33.3
Tidak Setuju	10	15.2
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap fasilitas yang disediakan perusahaan. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 22.7% menyatakan sangat setuju, 28.8% menyatakan setuju, 33.3% menyatakan cukup, 15.2% menyatakan tidak setuju. Jadi, karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Ini dikarenakan Hotel Nalendra ingin agar karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Tabel 4.20
Bekerja sama merupakan faktor yang sangat mendorong untuk bekerja lebih efektif dan efisien

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	6	9.1
Setuju	16	24.2
Cukup	30	45.5
Tidak Setuju	14	21.2
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap bekerja sama. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 9.1% menyatakan sangat setuju, 24.2% menyatakan setuju, 45.5%

menyatakan cukup, 21.2% menyatakan tidak setuju. Jadi, karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa bekerja sama merupakan faktor yang sangat mendorong untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Ini dikarenakan dengan berkerja sama, pekerjaan apapun dapat lebih mudah diselesaikan.

Tabel 4.21
Rekan kerja mendukung dan menyemangati untuk menyelesaikan pekerjaan

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	14	21.2
Setuju	15	22.7
Cukup	28	42.4
Tidak Setuju	9	13.6
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap rekan kerja yang mendukung dan menymangati. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 21.2% menyatakan sangat setuju, 22.7% menyatakan setuju, 42.4% menyatakan cukup, 13.6% menyatakan tidak setuju. Jadi, karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa rekan kerja mendukung dan menyemangati untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan rasa kekeluargaan yang ada di Hotel Nalendra.

- **Penghargaan atas prestasi kerja**

Tabel 4.22
Perusahaan memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang mengisi jabatan-jabatan strategis perusahaan

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	9	13.6
Setuju	16	24.2
Cukup	27	40.9
Tidak Setuju	14	21.2
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap kesempatan untuk mengisi jabatan strategis perusahaan. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 13.6% menyatakan sangat setuju, 24.2% menyatakan setuju, 40.9% menyatakan cukup, 21.2% menyatakan tidak setuju. Jadi karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang mengisi jabatan-jabatan strategis perusahaan. Hal ini ditunjukkan Hotel Nalendra yang menempatkan karyawan dijabatan mendapatkan kedudukan bila karyawan sudah bekerja dalam waktu yang cukup lama.

Tabel 4.23
Setiap akhir tahun, perusahaan selalu memberikan bonus yang dapat meningkatkan prestasi kerja

Tanggapan	F	%
Sangat Setuju	9	13.6
Setuju	18	27.3
Cukup	23	34.8
Tidak Setuju	16	24.2
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	**66**	**100**

Sumber: Diolah dari kuesioner

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui pandangan karyawan Hotel Nalendra terhadap bonus yang diberikan oleh perusahaan. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebesar 13.6% menyatakan sangat setuju, 27.3% menyatakan setuju, 34.8% menyatakan cukup, 24.2% menyatakan tidak setuju. Jadi karyawan Hotel Nalendra setuju bahwa setiap akhir tahun, perusahaan selalu memberikan bonus yang dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja. Hal ini dikarenakan Hotel Nalendra ingin agar karyawan dapat lebih meningkatkan motivasi dan prestasi kerjanya.

4.2.4 Analisis Penilaian Kinerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Nalendra Bandung

Dalam menganalisa sejauh mana Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi kerja Karyawan pada Hotel Nalendra Bandung, maka penulis melakukan pengujian kualitas data (validitas dan reliabilitas) yang dilanjutkan dengan menggunakan korelasi Pearson *Product Moment,* koefisien determinasi (Kd) dan uji signifikan *t*.

Adapun cara dalam memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menyebarkan kuesioner kepada 66 responden yang diambil dari populasi yang ada pada Hotel Nalendra Bandung. Setelah itu data yang diperoleh dikumpulkan, dicatat, dan diolah untuk proses yang lebih lanjut. Proses analisis data untuk uji validitas, reliabilitas, korelasi menggunakan program SPSS 17.0 *for windows.*

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas data maka selanjutnya akan mengukur seberapa besar Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Nalendra Bandung, dengan menggunakan analisis korelasi Pearson *Product Moment* dengan cara mengkorelasi skor total dari variabel X dengan skor total dari variabel Y dari 66 responden. Hipotesis yang akan diuji yaitu :

H0 : $\rho = 0$; Ho ditolak, artinya tidak terdapat dampak yang signifikan antara Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Nalendra Bandung.

H1 : $\rho \neq 0$; H1 diterima, artinya terdapat dampak yang signifikan antara Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Nalendra Bandung.

Dari kuesioner yang disebarkan oleh penulis, maka diperoleh nilai ordinasi dari tanggapan responden tersebut. Sistem penilaian terhadap jawaban responden tersebut menggunakan *skala likert*. Kemudian data awal yang berbentuk ordinal tersebut dirubah menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI).

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner, maka dilakukan perhitungan variabel X (penilaian kinerja karyawan) dan variabel Y (motivasi kerja karyawan) dengan perhitungan analisis korelasi Pearson *Product Moment* yang merupakan metode statistik non parametrik dengan menggunakan SPSS 17.0 *for windows*.

4.2.4.1 Analisis Korelasi Pearson *Product Moment*

Perhitungan korelasi menggunakan korelasi Pearson *Product Moment* digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk interval, untuk mencari besarnya korelasi antara variabel bebas (penilaian kinerja) dengan variabel terikat (motivasi kerja karyawan) dapat digunakan rumus analisis korelasi non-parametrik, yaitu korelasi Pearson *Product Moment*. Hal ini dapat diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{n\left(\sum XY\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{n\left(\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{n\left(\sum Y^2\right) - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

Sumber: Sugiyono, (2010 : 228)

Keterangan :

r_{xy} = korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum_{xy}$ = jumlah perkalian butir variabel Penilaian Kinerja (X) dengan butir variabel Motivasi Kerja (Y)

$\sum x^2$ = jumlah butir variabel Penilaian Kinerja (X) kuadrat

$\sum y^2$ = jumlah butir variabel Semangat Kerja (Y) kuadrat

Hasil dari pengolahan data statistik non parametrik dengan mempergunakan rumus Pearson *Product Moment* dapat dilihat dalam *output* SPSS 17.0 *for windows* berikut ini :

Tabel 4.24

Hasil Uji Korelasi Pearson *Product Moment*

Correlations

		Penilaian_Kinerja	Motivasi_Kerja
Penilaian_Kinerja	Pearson Correlation	1	.625**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

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

Angka *output* pada korelasi Pearson *Product Moment* antara penilaian kinerja dan motivasi kerja karyawan menghasilkan angka 0.625. Angka tersebut menunjukkan hubungan kedua variabel tersebut kuat, sedangkan tanda positif (+)

menunjukkan bahwa semakin besar perubahan yang terjadi pada penilaian kinerja maka akan semakin besar motivasi kerja karyawan atau sebaliknya, semakin kecil perubahan pada penilaian kinerja maka akan semakin rendah

4.2.4.2 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian kinerja (variabel X) terhadap motivasi kerja karyawan (variabel Y), maka dilakukan analisis koefisien determinasi (Kd) sebagai berikut :

$Kd = r^2 \times 100\ \%$

Dimana :
Kd = Koefisien determinasi
r = Koefisien korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625[a]	.391	.381	3.3050438

a. Predictors: (Constant), Penilaian_Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi (Kd) sebesar 39.10 %. Angka tersebut berarti besarnya pelaksanaan penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 39.10 %. Sedangkan sisanya, yaitu 60.90 % merupakan dampak faktor lain, yaitu kompensasi, konflik keluarga atau dengan rekan kerja, disiplin, fasilitas, dan lain-lain.

4.2.4.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Sedangkan hipotesis yang digunakan oleh penulis adalah hipotesis nol (Ho) dan hipotesis satu (H1).

Pengujian hipotesis akan diuraikan sebagai berikut :

H_0 : $\rho = 0$; Ho ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Nalendra Bandung.

H_1 : $\rho \neq 0$; H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Nalendra Bandung.

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut :

Bila t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H1 diterima.

Bila t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H1 ditolak.

Untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima, maka dilakukan pengujian uji t dengan hasil :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.556	2.675		3.198	.002
	Penilaian_Kinerja	.678	.106	.625	6.405	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Berdasarkan dari output tersebut dapat dilihat t hitung sebesar 6.405.

Kriteria pengujian adalah Ho jika harga dari rumus di atas (t hitung) yang didapat dari tabel distribusi *t* dengan ά = 0.05 (5%) untuk mengetahui diterima atau ditolak, dinyatakan melalui kriteria yang sesuai dengan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2000 : 316-317) yaitu :

- Jika t tabel > t hitung

  Maka Ho ada pada daerah penerimaan, berarti H1 diterima atau penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

- Jika t tabel < t hitung

  Maka Ho terdapat pada daerah penolakan, berarti H1 diterima atau penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

  Uraian pengujian hipotesis sebagai berikut :

  R = 6.405

  ά = 0.05

  n = 66

  Derajat kebebasan (dk) = n-2

  = 66 – 2 = 64

  Karena dk = 64 terletak antara 60 – 120 dilihat dari hasil t tabel, maka untuk mendapatkan nilai t tabel harus dilakukan interpolasi dengan rumus sebagai berikut :

  $t\ 64 = t\ 60 - \frac{dk - 60}{120 - 60} (t\ 60 - t\ 120)$

  $t\ 64 = 2.000 - \frac{64 - 60}{120 - 60} (2.000 - 1.980)$

t 64 = 2.000 – 0.06 (0.02)

t 64= 2.000 – 0.0012

t 64 = 1,9988 dibulatkan menjadi 1.999

t hitung > t tabel = 6.405 > 1.999

Kriteria :

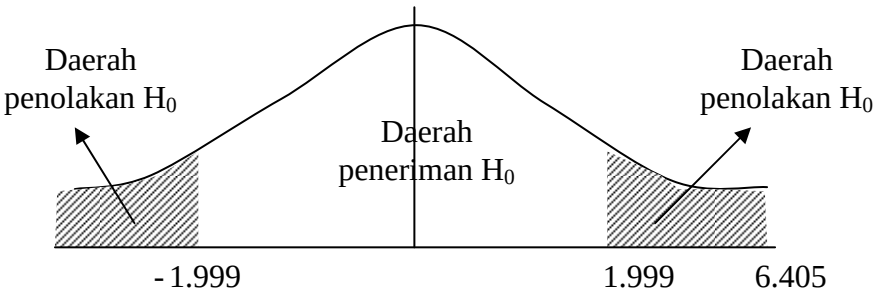
Bila t hitung < t tabel, maka H_0 diterima

Bila t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak

t hitung (6.405) > t tabel (1.999) maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Berdasarkan perhitungan diatas maka t hitung > t tabel atau 6.405 > 1.999 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H_0 ditolak atau dengan kata lain ada pengaruh dari Penilaian kinerja terhadap terhadap motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Nalendra Bandung.

Untuk lebih jelasnya penolakan dan penerimaan hipotesis H_0 dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.2
Penolakan dan Penerimaan Hipotesis

Berdasarkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6.405>1.999) sehingga Ho ditolak, maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan atau berarti, antara penilaian

kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Nalendra Bandung. Dimana nilai koefisien korelasi antara Penilaian kinerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 0.625 nilai tersebut menunjukan pengaruh yang kuat. Nilai koefisien korelasi berpengaruh antara Penilaian Kinerja terhadap motivasi kerja karyawan bernilai positif, artinya apabila Penilaian Kinerja baik, maka Motivasi kerja karyawan pada Hotel Nalendra Bandung akan tinggi, jadi dapat disimpulkan bahwa Penilaian kinerja Berpengaruh Terhadap Motivasi kerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh zarmidi (2006:1) yang menyatakan bahwa :

> “ penilaian kinerja dibuat dengan tujuan meningkatkan motivasi kerja”.