



<http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Yuni Nanda Sari¹, Farida Farida², Titin Astuti³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Department Finance* di Hotel Gran Melia Jakarta. Obyek penelitian adalah motivasi kerja sebagai variabel terikat dan kinerja karyawan sebagai variabel bebas. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *department finance*, dengan sampel sejumlah 22 responden. Dalam penentuan sampel digunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi linear sederhana, uji parsial (*T-Test*), serta uji *R-Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Department Finance* di Hotel Gran Melia Jakarta. Kesimpulannya bahwa motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kinerja karyawan sebesar 58,5%, sisanya 41,5% dijelaskan oleh variabel lain. Pihak Hotel dapat meninjau kembali terkait kebijakan kompensasi serta meningkatkan kolaborasi antar karyawan yang dapat dilakukan melalui program pelatihan interpersonal dan antarpersonal agar karyawan mencapai hasil kerja yang semakin maksimal.

Kata kunci: *Department Finance*, Gran Melia Jakarta, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

Abstract

This study aimed to analyze the influence of work motivation on the performance of Finance Department employees at the Gran Melia Hotel Jakarta. The object of this research was work motivation as an independent variable and employee performance as a dependent variable. The population was all employees of the finance department, with a sample of 22 respondents. The sampling technique used is saturated sampling. Data analyze with quantitative descriptive analysis, simple linear regression analysis, partial test (T-Test), and R-Square test. The results indicate that there is a significant influence of work motivation on the performance of finance department employees at Gran Melia Hotel Jakarta. The conclusion is that work motivation can explain of employee performance by 58.5%, the remaining 41,5% is explained by other variabls. The hotel can review compensation policies and enhance collaboration among employees through interpersonal training programs to achieve maximum work result.

Keywords: *Employee Performance, Finance Department, Gran Melia Hotel Jakarta, Work Motivation*

Article History:

Submitted/Received 24 Apr 2024

First Revised 2 Oct 2024

Accepted 4 Oct 2024

Publication Date 01 Dec 2024

*Correspondence E-mail:
farida@usahid.ac.id

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan
Bisnis, Universitas Sahid

PENDAHULUAN

Menurut Nasution (2023) jasa perhotelan merupakan suatu jasa akomodasi yang dimana menyediakan jasa menginap, penyediaan makanan dan minuman, dan penyediaan ruangan yang digunakan untuk melakukan *meeting* bagi perusahaan maupun digunakan untuk acara atau pertemuan lainnya. Dalam pengelolaannya, hotel tentu tidak hanya digunakan sebagai tempat menginap saja melainkan pula sebagai penyedia jasa pelayanan yang sangat mempengaruhi kepuasan tamu saat berkunjung. Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik, Nasution (2023) berpendapat bahwa sebuah Hotel harus mampu menyediakan sumber daya manusia (SDM) yang sangat berkualitas dan bermotivasi tinggi dalam menjalankan setiap tugasnya yang berdampak langsung pada kepuasan dan kenyamanan tamu. Kepuasan dan kenyamanan tamu berdampak pada kunjungan ulang para tamu hotel hingga dapat diharapkan menjadi pendukung keberlangsungan perusahaan. Rahmawati & Dwianto (2023) mengatakan bahwa salah satu yang mendukung kelangsungan organisasi adalah SDM. Selain SDM, kedua unsur penting organisasi lainnya adalah Purpose dan Plan (Tanjung et al., 2021).

Salah satu industri jasa yang menaungi bidang perhotelan adalah Gran Melia Jakarta. Berlokasi di Jakarta sebagai pusat pemerintahan dan kehidupan perekonomian masyarakat (Farida & Lestari, 2023). Tepatnya berlokasi pada pusat bisnis paling besar di daerah Jakarta, dimana sebagian besar aktivitas bisnis, keuangan, serta diplomatik terjadi. Banyaknya aktivitas bisnis tersebut tentu menjadi peluang bagi Gran Melia Jakarta untuk memberikan seluruh pelayanan serta segala kebutuhan bagi para pebisnis. Agar Gran Melia Jakarta dapat menarik perhatian para pelanggan, diperlukan keterlibatan tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, dan profesional.

Gran Melia Jakarta memiliki berbagai *Department* salah satunya yaitu *Department Finance*. *Finance* memiliki tanggung jawab dalam mengelola aspek keluar dan masuknya keuangan yang terdapat di hotel. Fungsi *department* ini sangat penting karna bertujuan untuk menjaga kestabilan keuangan hotel, mengoptimalkan penggunaan sumber daya finansial, serta memastikan bahwa hotel dapat menjalankan operasional dengan efisien. Kinerja karyawan pada *Department finance* dapat dilihat dari berbagai faktor salah satunya yaitu *Gross Operating Profit (GOP)*. *GOP* merupakan kemampuan departemen dalam *manage cost* dan biaya secara baik guna untuk mencapai *income* yang tinggi.

Dalam melihat hasil kinerja karyawan digunakan data *revenue* dan penetapan *budget cost* dimana masih ditemukan tingkat pendapatan yang masih dibawah *budget cost*, yang dimana menimbulkan selisih atau kurangnya keuntungan yang akan diperoleh hotel. Dimana hal tersebut disebabkan oleh persaingan harga antar kompotitor, bulan Ramadhan, dan kinerja sales terkait marketing yang digunakan. Sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja karyawan di departemen *finance* dapat dikatakan masih kurang memuaskan, karena dinilai belum mampu mengelola pengeluaran dengan baik yang pada akhirnya berdampak terhadap berkurangnya profit yang didapat sehingga mengakibatkan laba yang fluktuatif.

Kinerja karyawan bisa terlihat dilihat pada faktor-faktor yang bisa mempengaruhi langsung pada *job performance* yang dilakukan para karyawan untuk hotel. Menurut Kasmir (2019), keterampilan dan pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, adalah faktor-faktor lainnya yang dapat berpengaruh

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Department Finance*

Yuni Nanda Sari, Farida Farida, Titin Astuti

terhadap kinerja. Dari beberapa hal tersebut salah satunya yaitu faktor motivasi kerja bisa berpengaruh pada kinerja karyawan, serupa yang diungkapkan Hasanah (2019) yaitu kinerja karyawan hotel dipengaruhi oleh motivasi secara signifikan dan positif.

Terkait motivasi kerja pada *Department finance* di hotel Gran Melia Jakarta, terdapat indikasi atas kurangnya motivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti tidak dilakukannya *morning briefing* pada saat sebelum memulai pekerjaan yang dimana informasi tersebut didapatkan langsung dari beberapa karyawan pada departemen *finance* di hotel Gran Melia Jakarta. Maka dari itu, apabila *briefing* tidak diterapkan pada saat memulai pekerjaan tentu dapat memudahkan karyawan untuk melalaikan hingga tidak melakukan penyesuaian terkait beberapa hal yang telah ditetapkan pada SOP (*Standar Operational Precedure*) seperti waktu kehadiran hingga absensi yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya beserta sikap kerjanya.

Didapatkan data dari HRD bahwasanya tingkat ketidakhadiran pada periode Oktober 2022-September 2023 rata-rata tingkat absensi pada karyawan *Department finance* yaitu 16,15%. Sedangkan hotel sendiri telah menentukan batas ketidakhadiran karyawan maksimal hanya 10%. Adapun terdapat beberapa penyebab atas ketidakhadiran karyawan seperti sakit tanpa adanya surat dokter, tidak melakukan *finger print*, dan tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan. Hal ini tentu mempengaruhi langsung terhadap penurunan kinerja karyawan yang secara tidak langsung berpengaruh pada tingkat pencapaian target pendapatan yang terbilang fluktuatif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen *finance* di Hotel Gran melia Jakarta

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja. Asal kata Motivasi atau motif (*motive*) memiliki arti kata yaitu dorongan, sesuatu sebab, ataupun sesuatu alasan orang berbuat suatu tindakan. Motivasi biasanya dilakukan agar membangkitkan daya serta potensi yang bertujuan untuk bersedia melakukan pekerjaan dengan produktif guna tercapai tujuannya. Dimana Hasibuan (2018) menyampaikan yaitu Motivasi merupakan daya penggerak yang membangkitkan semangat seseorang dalam bekerja dan mendorongnya untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan memadukannya dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. Adanya imbalan berupa gaji, tunjangan, bonus, hari cuti, dan sebagainya yang menjadi salah satu indikator terciptanya motivasi kerja di diri seseorang.

Pernyataan tersebut didukung oleh Shaleh & Batjo (2018) yakni sumber motivasi yang berasal dari keinginan yang belum tercapai atau terpenuhi, sehingga terdapat dorongan perilaku untuk mencapai keinginan tersebut. Menurut Fadhila Oktarika Putri (2023), Lestari et al. (2022), Ardiansyah et al. (2021), dan Hasanah (2019) dimana mengatakan yaitu kinerja seorang karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh motivasi kerja.

Menurut Shaleh & Batjo (2018) terdapat berbagai teori yang berhubungan dengan motivasi, teori tersebut yang pertama pada teorinya dua faktor Herzberg didalam Shaleh & Batjo (2018) dimana mengemukakan bahwasanya seseorang termotivasi ataupun tidaknya ditentukan oleh kedua faktor, yaitu faktor higienis, adalah faktor penyebab ketidakpuasan kerja dan faktor pemuas yang merupakan faktor penyebab kepuasan kerja. Serta teori hierarki

kebutuhan Abraham Maslow dalam Shaleh & Batjo (2018) Pada teori ini dinyatakan bahwa adanya tingkatan dari terbesar sampai tertinggi dalam pemenuhan kebutuhan seseorang. Dimana, setelah kebutuhan pertama terpuaskan, kebutuhan tingkat kedua muncul sebagai kebutuhan primer. Selain itu, ketika kebutuhan tingkat kedua terpenuhi, maka timbullah kebutuhan tingkat ketiga, dan seterusnya hingga kebutuhan tingkat kelima terpenuhi.

Kinerja Karyawan. Perusahaan sejatinya memiliki hak dan peran terhadap seluruh karyawannya, dalam fungsi pengoperasiannya perusahaan tentu sangat bergantung terhadap kinerja yang dilakukan setiap karyawannya. Seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2017) kinerja dapat dilihat melalui hasil pekerjaan berkualitas dan berkuantitas yang dicapai seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan dan pertanggungjawaban karyawan tersebut. Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) yaitu Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dan didasarkan pada keterampilan, pengalaman, tujuan, dan waktu. Davis didalam Hasibuan (2018) terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tercapainya kinerja yaitu performa manusia (kemampuannya dan motivasinya), motivasinya adalah etika dan situasi, dan kemampuannya adalah berupa pengetahuan dan skill.

Mengacu pada tinjauan Pustaka, maka dapat diperoleh sebuah kerangka pikir yang dapat dipakai sebagai bahan acuan untuk memerinci bahasan pada penelitian. Berikut gambar kerangka berpikir tersebut adalah:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasar pada kerangka berpikir yang berlandaskan pada teori yang dikemukakan di atas, hipotesanya adalah “Diduga kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja pada *department finance* di hotel Gran Melia Jakarta”.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian. Penelitian didesain secara deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Pengertian deskriptif ialah teknik mendeskripsikan untuk mendapatkan gambaran secara rinci pada setiap variabel yaitu motivasi dan kinerja. Hal tersebut bertujuan untuk mempermudah proses pengambilan serta pengolahan data selama proses penelitian serta agar dapat menjabarkan kedua variabel yang ditetapkan tersebut. Kuantitatif yaitu metode yang banyak berkaitan dengan angka, maksud dari hal tersebut ialah dimana perolehan data berupa pengukuran melalui perhitungan angka-angka, dimulai pada mengumpulkan dan menafsirkan data-datanya, beserta menampilkan hasil datanya. Maka dapat ditarik

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Department Finance*

Yuni Nanda Sari, Farida Farida, Titin Astuti

kesimpulan dari deskriptif kuantitatif yaitu data yang dapat dijelaskan melalui pendeskripsian dari perolehan data-data dalam bentuk angka atau statistik.

Sumber data. Menggunakan data yang langsung didapat dari responden yang disebut dengan Data Primer. Data dari responden, diambil menggunakan kuesioner, disebarkan secara langsung kepada 22 karyawan tetap *department finance* di hotel Gran Melia Jakarta. Kuesioner pada variabel motivasi kerja akan ditunjukkan serta diisi secara langsung kepada karyawan tetap *department finance* yang berjumlah 21 orang, sedangkan pada variabel penilaian kinerja karyawan akan ditunjukkan atau dilakukan oleh satu orang *Finance Controller*. Tanggapan responden atau jawaban atas kuesionernya diukur memakai skala likert yang ada pada jarak angka yang dimulai dari angka satu sampai lima. Mulai angka 1 (satu) yang paling rendah atau sangat tidak menyetujui, sampai angka 5 (lima) yang paling tinggi atau sangat menyetujui.

Data lainnya yang bukan dari data primer atau didapat secara tidak langsung adalah Data sekunder. Data tersebut berasal dari dokumen ataupun laporan Perusahaan yaitu data presensi karyawan pada rentan waktu satu tahun yang dihitung sejak Oktober 2022 sampai dengan September 2023, data target karena jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 orang pendapatan dan penetapan *budget cost*. Data-data tersebut didapatkan dari HRD dan karyawan *department Finance* di Gran Melia Jakarta.

Populasi dan Sampel Penelitian. Ditentukan menggunakan cara sampling jenuh yaitu bahwa seluruh anggota populasi ditetapkan untuk sampel karena ukuran anggota populasi relatif sedikit yaitu ≤ 30 orang (Sugiyono, 2019). Karyawan *department finance* sebagai responden akan memberikan secara langsung tanggapan kuesioner mengenai motivasi kerja dan *seorang informan* akan memberikan tanggapannya mengenai kinerja karyawan. Informan disini yaitu seseorang yang memberikan informasinya tentang dirinya sendiri maupun mengenai orang yang lainnya. Dalam hal ini, informan tersebut yaitu *Finance Controller*.

Operasional Variabel. Variabel motivasi kerja bersumber dari Maslow (dalam Hasibuan 2019) yang terdiri dari lima Dimensi yaitu: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan akan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan akan Penghargaan, dan Aktualisasi Diri. Variabel Variabel kinerja karyawan bersumber dari Mangkunegara (2017) dengan empat dimensi yaitu: kualitas, kuantitas, kehandalan, dan sikap kerja.

Teknik Analisis. Penelitian ini menggunakan metode yaitu analisis deskriptif, dimana metode ini digunakan sebagai alat ukur dari motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Analisis deskriptif ini diterapkan melalui tindakan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan yang terdapat pada departemen *finance*. Pada tiap butir pernyataan telah terdapat nilai berupa bobot skor dari jawaban para responden, kemudian data hasil dari kuesioner tersebut akan dihitung guna mencari nilai rata-rata yang sesuai pada masing-masing indikator dari setiap variabel.

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang Nilai}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan:

Rentang Nilai = Nilai tertinggi – Nilai terendah

Banyak Kelas Inteval = 5 (skala)

Maka dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian, interval penilaiannya ialah sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert, Skala Interval, dan Interpretasi

Skor	Pernyataan Skala Likert	Singkatan	Bobot Interval	Interpretasi	
				Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
1	Sangat tidak Setuju	STS	1,00 – 1,80	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik
2	Tidak setuju	TS	1,81 – 2,60	Rendah	Tidak Baik
3	Cukup setuju	CS	2,61 – 3,40	Cukup/Biasa saja	Cukup Baik
4	Setuju	S	3,41 – 4,20	Tinggi	Baik
5	Sangat Setuju	SS	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Sumber: Konsep Penelitian oleh Peneliti 2024

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada penelitian ini metode regresi linear sederhana digunakan untuk memberikan kejelasan tentang pengaruh motivasi kerja (X) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Adapun rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

Uji Parsial (*T-Test*) Pengujian secara parsial dilakukan agar dapat memperoleh serta mengetahui pengaruh dari variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun hipotesis pada uji T adalah sebagai berikut:

H₀ : Variabel motivasi kerja (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) departemen *Finance* di Hotel Gran Melia Jakarta.

H₁ : Variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) departemen *Finance* di Hotel Gran Melia Jakarta.

Pengambilan keputusan pada uji t menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka H₀ diterima, yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Jika nilai signifikan < 0,05 maka H₀ ditolak, yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji *R-Square* dilakukan guna mengetahui seberapa besar proporsi pemberian pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu) dan disajikan dalam bentuk persentase. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Ranking dan Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja di Hotel Gran Melia Jakarta

No	Pernyataan	Total Nilai	Rata-rata	Kategori	Dimensi
1	Hotel memberikan asuransi atau BPJS yang membuat ketenangan dalam bekerja	96	4,57	Sangat tinggi	Kebutuhan Akan Rasa Aman
2	Hotel telah menyediakan kebutuhan makan dan minum secara layak. (konsumsi karyawan)	94	4,48	Sangat tinggi	Kebutuhan Fisiologis
3	Hotel telah menyediakan fasilitas keamanan dilingkungan kerja	93	4,43	Sangat tinggi	Kebutuhan Akan Rasa Aman
4	Saya merasa dihormati oleh sesama rekan kerja.	93	4,43	Sangat tinggi	Kebutuhan Sosial
5	Hotel mengadakan pelatihan untuk menghadapi beberapa bencana	92	4,38	Sangat tinggi	Kebutuhan Akan Rasa Aman
6	Saya merasa diterima oleh lingkungan tempat kerja.	90	4,28	Sangat tinggi	Kebutuhan Sosial
7	Hotel mengadakan kegiatan diluar pekerjaan yang dapat dijadikan ajang untuk bersosialisasi. (futsal, badminton, zumba)	88	4,19	Tinggi	Kebutuhan Sosial
8	Rekan kerja menghargai apapun pendapat yang diberikan.	86	4,10	Tinggi	Kebutuhan Akan Penghargaan
9	Hotel memberikan apresiasi kepada karyawan dengan mengadakan program pemilihan karyawan terbaik dan promosi naik jabatan.	85	4,05	Tinggi	Kebutuhan Akan Penghargaan
10	Hotel mengadakan program pelatihan untuk mengembangkan diri.	84	4	Tinggi	Kebutuhan Aktualisasi Diri
11	Pimpinan memberikan kesempatan untuk beraktivitas serta berkreaitifitas pada acara internal. (menjadi anggota, ketua)	83	3,95	Tinggi	Kebutuhan Aktualisasi Diri
12	Gaji dan bonus yang diberikan mampu mencukupi kebutuhan pribadi dan keluarga.	82	3,90	Tinggi	Kebutuhan Fisiologis
Total		1.066	4,23	Sangat Tinggi	

Sumber: Hasil olah Kuesioner (2023)

Berdasarkan pada tabel 2 dapat disimpulkan dari tanggapan responden terkait motivasi kerja karyawan *Department Finance* di Hotel Gran Melia Jakarta. Skor tertinggi terdapat pada dimensi kebutuhan akan rasa dengan pernyataan hotel memberikan asuransi atau BPJS yang membuat ketenangan dalam bekerja dengan rata-rata nilai 4,57 dengan kategori sangat tinggi yaitu, karyawan *Department Finance* di Hotel Gran Melia Jakarta termotivasi dengan adanya asuransi serta BPJS yang diberikan oleh Hotel Gran Melia Jakarta sehingga dapat membuat para karyawan merasa lebih aman dan tenang pada saat bekerja.

Skor terendah terdapat pada dimensi kebutuhan fisiologis dengan pernyataan gaji dan bonus yang diterima mampu memenuhi keperluan pribadi dan keluarganya yaitu rata-rata 3.90 yang dikategorikan masih tinggi. Hal ini berarti pada *Department Finance* di Hotel Gran Melia Jakarta, para karyawan dapat dikatakan merasa puas dengan gaji serta bonus yang diberikan karena mampu memenuhi segala jenis kebutuhannya.

Rata-rata nilai dari keseluruhan yang didapat dari tanggapan responden terkait motivasi kerja menunjukkan angka sebesar 4,23 yang berarti motivasi kerja pada *Department Finance* di Hotel Gran Melia Jakarta dapat dikategorikan sangat tinggi. Dari hal tersebut berarti hotel telah memberikan motivasi yang baik bagi para karyawan sehingga motivasi kerja karyawan dikategorikan sangat tinggi.

Tabel 3. Ranking dan Rekapitulasi Tanggapan *Finance Controller* Mengenai Kinerja Karyawan di Hotel Gran Melia Jakarta

No	Pernyataan	Total Nilai	Rata-rata	Kategori	Dimensi
1	Karyawan memiliki <i>attitude</i> yang baik dalam bekerja.	93	4,43	Sangat Baik	Sikap Kerja
2	Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan dan sesama rekan kerja serta tamu hotel Gran Melia Jakarta.	93	4,43	Sangat Baik	Sikap Kerja
3	Karyawan dapat menjalin kerja sama yang baik dengan pimpinan serta sesama rekan kerja.	88	4,19	Baik	Sikap Kerja
4	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.	87	4,14	Baik	Kualitas Kerja
5	Karyawan selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan.	87	4,14	Baik	Kehandalan Kerja
6	karyawan selalu mengikuti serta menaati instruksi dalam mengerjakan pekerjaan.	85	4,05	Baik	Kehandalan Kerja
7	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan.	84	4	Baik	Kuantitas Kerja
8	Jumlah hasil kerja yang dilakukan karyawan mencapai hasil yang maksimum.	83	3,95	Baik	Kuantitas Kerja
9	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan.	81	3,86	Baik	Kuantitas Kerja
10	Karyawan bekerja dengan penuh keterampilan.	80	3,81	Baik	Kualitas Kerja
11	Karyawan menyelesaikan tugas dengan ketelitian.	77	3,67	Baik	Kualitas Kerja
12	Karyawan memiliki rasa inisiatif untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan.	75	3,57	Baik	Kehandalan Kerja
Total		1.013	4,02	Baik	

Sumber: Hasil olah Kuesioner (2023)

Pada tabel 3. tentang kinerja karyawan yang sudah diurutkan berdasarkan skor tertinggi hingga terendah berdasarkan dari tanggapan *Finance Controller*. Skor tertinggi

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Department Finance*

Yuni Nanda Sari, Farida Farida, Titin Astuti

terdapat pada dimensi sikap kerja dengan pernyataan karyawan memiliki *attitude* yang baik dalam bekerja dengan angka 4,43 yaitu kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan *Department Finance* memiliki sikap ataupun perilaku positif yang dimana ketika bekerja di lingkungan sosial yang paling utama ialah menjaga *attitude* dalam berperilaku maupun bertutur kata terutama kepada sesama kolega dan atasan.

Skor terendah terdapat pada dimensi kehandalan kerja dengan pernyataan karyawan memiliki rasa inisiatif untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan dengan rata-rata 3,57 yang dikategorikan masih baik. Hal ini walaupun termasuk skor terendah tetapi karyawan *Department Finance* masih sangat baik menjaga rasa inisiatifnya untuk membantu sesama rekan kerja yang membutuhkan.

Rata-rata nilai dari keseluruhan yang didapat dari tanggapan *Finance Controller* menunjukkan angka sebesar 4,02 yang berarti kinerja karyawan pada *Department Finance* di Hotel Gran Melia Jakarta dapat dikategorikan baik.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3.918	.020		20.727	.000
	motivasi	.024	.005	.765	5.180	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah Data Penelitian (2024)

Persamaan regresi linear sederhana berdasar table tersebut adalah:

$$Y = 3,918 + 0,024X + e$$

Hasil analisis persamannya adalah, nilai konstanta (a) yaitu 3,918 dan angka koefisien regresinya (b) yaitu 0,024 yang disimpulkan berikut ini:

1. Konstanta Y dengan 3,918, apabila angka motivasi kerja 0 (nol) jadi, kinerja karyawan (Y) tetap sama yaitu 3,918 (Baik).
2. Koefisiensi regresi X berjumlah 0,024 maka, jika motivasi kerja naik setiap satu-satuan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan berjumlah 0,024 satuan.

Merujuk Tabel 4. untuk hasil uji hipotesa, diketahui Sig. $0,00 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesa tersebut mendukung penelitian sebelumnya dari Putri (2023), Lestari et al. (2022), Ardiansyah et al. (2021), dan Hasanah (2019) yang mengatakan yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan/ti.

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.564	.00875

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 5 dijelaskan besarnya angka korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,765 maka, besar persentasenya akan ditentukan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan atau dinyatakan sebagai koefisien determinan (R^2). Koefisien determinasinya didapat 0,585 artinya motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 58,5% dan sisanya 41,5% dijelaskan variabel lainnya seperti keterampilan dan pengetahuan, kepemimpinan kerja, budaya perusahaan, kepuasan bekerja, lingkungan pekerjaan, dan disiplin kerjanya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas maka, dapat ditarik kesimpulannya secara berurutan yaitu:

1. Variabel motivasi kerja karyawan *Department Finance* mendapatkan rata-rata sebesar 4,23 dimana hal ini menunjukkan bahwa karyawan *Department Finance* memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi. Nilai rata-rata tertinggi pada motivasi kerja terdapat pada indikator hotel memberikan asuransi atau BPJS yang membuat ketenangan dalam bekerja sebesar 4,57 kategori sangat tinggi. Kemudian rata-rata terendah terdapat pada indikator gaji dan bonus yang diberikan mampu mencukupi kebutuhan pribadi dan keluarga sebesar 3,90 yang masih dikategorikan tinggi.
2. Variabel kinerja karyawan *Department Finance* mendapatkan rata-rata sebesar 4,02 yang artinya bahwa kinerja karyawan dinilai baik pada saat melakukan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi pada kinerja karyawan terdapat pada indikator karyawan memiliki *attitude* yang baik dalam bekerja sebesar 4,43 yang dikategorikan sangat baik. Kemudian rata-rata terendah terdapat pada indikator karyawan memiliki rasa inisiatif untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan sebesar 3,57 yang masih dikategorikan baik.
3. Diketahui Sig. 0,00 < 0,05 H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi R^2 diperoleh sebesar 0,585 yang artinya motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 58,5% sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi variabel lain seperti keterampilan dan pengetahuan, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut, saran-saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Motivasi karyawan yang mendapat rata-rata terendah adalah gaji dan bonus yang diberikan mampu mencukupi kebutuhan pribadi dan keluarga. Oleh sebab itu disarankan agar Hotel Gran Melia Jakarta dapat mempertimbangkan untuk melakukan revisi kebijakan kompensasi, seperti meninjau kembali kebijakan penggajian untuk memastikan terdapat keseimbangan antara tanggungjawab pekerjaan dengan kompensasi yang diberikan.
2. Kinerja karyawan yang mendapat rata-rata terendah adalah karyawan memiliki rasa inisiatif untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan. Oleh sebab itu disarankan Hotel Gran Melia Jakarta terutama pada *Department Finance* perlu melakukan pendekatan untuk meningkatkan kolaborasi antar karyawan, seperti mengadakan program pelatihan interpersonal dan antarpersonal agar karyawan dapat meningkatkan komunikasi, kerjasama, dan interaksi antarindividu serta hotel dapat mengadakan pelatihan motivasi.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Department Finance*, dengan demikian pihak hotel harus terus memberikan motivasi kerja yang lebih membangun dan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Department Finance*

Yuni Nanda Sari, Farida Farida, Titin Astuti

mendorong untuk memaksimalkan kinerja karyawannya. Beberapa langkah pemberian motivasi tersebut dapat dilakukan seperti melaksanakan *morning briefing* sebelum memulai kerja, mengadakan survei kepuasan karyawan, kemudian mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat motivasi, serta dengan mengimplementasikan strategi pengembangan karyawan sebagai bagian dari upaya hotel agar tercapai kinerja optimalnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, I., Fitriyani, E., & Ahmad, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha Di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1, 11. <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jip.v1i11.490>
- Farida, F., & Lestari, E. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Keputusan Berkunjung Ke Kota Tua Jakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 13430–13439.
- Hasanah, S. T. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sulawesi di Jember. In *Digital Repository Universitas Jember* (Issue September 2019).
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Lestari, N., Sia, H., & Gunawan, A. (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>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. R. . (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sales & Marketing di Hotel Gran Melia Jakarta*. Universitas Sahid Jakarta.
- Putri, adhila O. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Belhotel Bogor*.
- Rahmawati, H., & Dwianto, A. S. (2023). Analisis pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. *Management & Accounting Expose*, 6(2), 1–9. <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>
- Shaleh, M., & Batjo, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Humaidi & Mirnawati (eds.)). Aksara Timur.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Edisi 1). Alfabeta.
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Sudarmanto, E., & Gandasari, D. (2021). *Organisasi dan Manajemen* (Cetakan 1). Kota Menulis.