

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
OPERASIONAL DI KYRIAD BUMIMINANG HOTEL PADANG**



**Oleh:**

**SILVIA YETTI**

**NIM. 1306371/2013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERHOTELAN  
JURUSAN PARIWISATA  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2017**

PERSetujuan PEMBIMBING

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN OPERASIONAL DI KYRIAD  
BUMIMINANG HOTEL PADANG

SILVIA YETTI

*Artikel ini disusun Berdasarkan Skripsi Silvia Yetti Untuk Persyaratan Wisuda  
Periode September 2017 dan Telah Diperiksa/Dibetujui  
Oleh Kedua Pembimbing*

Padang, 10 Agustus 2017

Dibetujui Oleh

Pembimbing I,



Kasnita, S. Pd, M.Si  
NIP. 19700924 200312 2001

Pembimbing II,



Feri Ferliana, SST, MM

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN OPERASIONAL DI KYRIAD  
BUMIMINANG HOTEL PADANG**

**Silvia Yeti 1, Kasmita 2, Feri Ferdian 2**  
**Program Studi Manajemen Perhotelan**  
**Fakultas Pariwisata dan Perhotelan**  
**Universitas Negeri Padang**  
email:[silviamph13@gmail.com](mailto:silviamph13@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengungkapkan tentang bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan bagian operasional serta pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional, penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional Kyriad Bumiminang Hotel Padang yaitu sebanyak 40 orang teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total populasi. Teknik pengumpulan data dengan angket yang disusun berdasarkan Skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan uji Normalitas, Homogenitas Linearitas dan menguji hipotesis yang diajukan menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi menggunakan bantuan program computer SPSS (*Statistical Product Solution and Service*) for windows versi 16,00. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, (1) Motivasi kerja karyawan berada pada kategori baik (67%) (2) Kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik (55%),(3) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 19% antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan operasional

**Kata Kunci: Motivasi kerja dan kinerja karyawan operasional.**

**Abstract**

*The purpose of research is to know and revealed how motivation work and employee performance And the influence of Work Motivation on Employee Performance of operational departement, This research is quantitative descriptive research with causal associative method. Population in this research is all employee of operational part Kyriad Bumiminang Hotel Padang, 40 sampling technique technique in this research using total population technique, Data collection techniques with a structured questionnaire based on Likert scale that has been tested for validity and reliability. Then used normality, homogeneity and linearity and Simple linear regression and coefficient of determination test, used SPSS 16,00. The result of this research concludes that, (1) Employee motivation is in good category (67%) (2) Employee performance is in very good category (55%), (3) result of research indicate there is positive and significant influence 19% Between work motivation variable to employee performance of operational*

**Keywords: work motivation and employee performance of operational**

## A. Pendahuluan

Hotel adalah salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan lainnya, Menurut Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 pasal 1, hotel adalah; “Penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar didalam suatu bangunan yang dapat dilengkapi dengan makan dan minum, kegiatan hiburan, jasa pelayanan dan fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan”.

Berdasarkan pengertian kata Hotel di atas dapat dijabarkan bahwa Hotel adalah salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan lainnya. Kyriad Bumiminang Hotel Padang merupakan salah satu hotel berbintang empat (\*\*\*\*) yang terletak di Jalan Bundo kandung No. 20 - 28, Padang Barat, Indonesia. Kyriad Bumiminang Hotel Padang ini merupakan hotel berarsitektur bangunan tradisional Minangkabau yang megah dan didesain dengan bentuk bangunan yang modern tanpa meninggalkan nilai-nilai tradisi Sumatera Barat.

Kyriad Bumiminang Hotel Padang memiliki beberapa departement yaitu *Department Front Office (FO)*, *Department Food & Beverage (FB)*, *Department Housekeeping (HK)*, *Department Accounting*, *Department Human Resource (HRD)*, *Department Sales & Marketing*, *Department Engineering*. Setiap *department* saling bekerjasama dalam melayani tamu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Sehingga dituntut memiliki kemampuan berhubungan sosial.

Sering dengan berjalannya operasional di Kyriad Bumiminang Hotel Padang. Penulis menemukan beberapa masalah yang pernah terjadi di Kyriad Bumiminang Hotel Padang. Masalah-masalah yang terjadi penulis dapatkan dari hasil wawancara dari beberapa karyawan serta *Human Resources Development* di Kyriad Bumiminang Hotel Padang dan hasil Pengalaman Lapangan Industri yang penulis lakukan pada bulan Juni–November 2016.

Berdasarkan Hasil wawancara penulis dengan *Human Resources Development* pada tanggal 25 Februari 2017, tentang penilaian kinerja karyawan operasional di Kyriad Bumiminang Hotel Padang, yang bisa dilihat pada tabel 1. di bawah ini:

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Operasional Kyriad Bumiminang Hotel**

No. Resp	Indikator											Total	Ket	Rerata
	A				B									
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7			
1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	41	Kurang	1,025
2	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	42	Kurang	1,05
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	52	Baik	1,3
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	49	Cukup	1,225
5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	43	Kurang	1,075
6	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	46	Cukup	1,15
7	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	41	Kurang	1,025
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	Kurang	1,075
9	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	48	Cukup	1,2
10	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	48	Cukup	1,2
11	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	42	Kurang	1,05
12	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	51	Baik	1,275
13	4	3	4	5	4	5	3	5	4	3	4	44	Kurang	1,125
14	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	45	Kurang	1,125
15	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	49	Cukup	1,25
16	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	41	Kurang	1,025
17	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	41	Kurang	1,025
18	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	42	Kurang	1,05
19	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	48	Cukup	1,2
20	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	52	Baik	1,3
21	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	48	Cukup	1,2
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45	Kurang	1,125
23	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	48	Cukup	1,2
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	45	Kurang	1,125
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Kurang	1,1
26	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	41	Kurang	1,025
27	3	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	44	Kurang	1,1
28	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52	Baik	1,3
29	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	42	Kurang	1,05
30	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	43	Kurang	1,075
31	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	51	Baik	1,275
32	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	52	Baik	1,3
33	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	47	Cukup	1,175
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43	Kurang	1,075
35	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	44	Kurang	1,1
36	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	51	Baik	1,275
37	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	43	Kurang	1,075
38	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	48	Cukup	1,2
39	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	47	Cukup	1,175
40	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	46	Cukup	1,15

Sumber: HRD Kyriad Bumiminang Hotel Padang 2017

Penilaian kinerja karyawan Operasional Kyriad Bumiminang Hotel

Padang di atas diukur dari 2 (dua) indikator yaitu: (a) Penampilan kerja yang di diskripsikan (pengetahuan tentang pekerjaan, kuantitas pekerja,

keterampilan kerja, daya tangkap instruksi) dan (b) Sikap kerja karyawan yang dideskripsikan (kerjasama, kerajinan, disiplin, ketelitian, cara kerja, kehadiran serta keterlambatan dan penampilan diri)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat sebanyak 21 orang dalam kategori kurang, 12 orang dalam kategori cukup, 7 orang dalam kategori baik. Hal ini dapat disimpulkan kinerja karyawan bagian operasional Kyriad Bumiminang Hotel Padang belum sesuai dengan apa yang diharapkan hotel karena frekuensi kinerja karyawan yang tergolong kurang

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan permasalahan yang kedua, kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dilihat dari karyawan belum menerapkan SOP kerja yang telah ditentukan seperti seringnya terlambatnya laporan mingguan/*weekly report* untuk dikirimkan tepat waktu kepada GM Kyriad Bumiminang Hotel karena alasan banyaknya pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan yang bekerja di Kyriad Bumiminang Hotel Padang mengenai motivasi kerja karyawan pada tanggal 25 Januari 2017. Permasalahan yang ketiga, karyawan membutuhkan dorongan yang belum terpenuhi oleh pihak manajemen, seperti karyawan butuh dukungan atau motivasi kerja serta semangat dalam bekerja yang diberikan oleh atasan kepada karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik lagi, yang mana karyawan operasional di Kyriad Bumiminang Hotel Padang mengatakan bahwa tidak pernahnya atasan memberikan suatu pujian pada karyawan ketika mencapai

hasil kerja yang telah melebihi dari apa yang ditargetkan dan masalah lainnya terlihat dari tidak adilnya dalam proses promosi jabatan yang dilakukan oleh pihak manajemen.

Dari masalah yang sudah penulis jelaskan di atas, untuk mencapai kinerja yang lebih baik, terlihat dari karyawan yang bekerja di Kyriad Bumiminang Hotel Padang membutuhkan motivasi dalam bekerja salah satu contohnya memberikan semangat kerja baik berupa materil maupun non materil. Berdasarkan fenomena yang penulis temui di Kyriad Bumiminang Hotel Padang, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengangkat judul mengenai **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANOPERASIONAL DI KYRIAD BUMIMINANG HOTEL PADANG”**.

## **B. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah digolongkan kepada penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan operasional di Kyriad Bumiminang Hotel Padang dengan jumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total Populasi.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Data primer dalam penelitian ini adalah angket yang digunakan untuk menilai motivasi kerja. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari bagian *Human Resoure Department*. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. **Mentabulasi Data**

Setelah mentabulasi data kemudian menghitung frekuensi, persentase, nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum.

### 2. **Deskripsi Data**

Mengklasifikasikan skor ke dalam 5 kategori untuk melihat tingkat pencapaian responden. Teknik klasifikasi yang digunakan menurut Arikunto (2006:201) yaitu:

1. Kategori sangat baik :  $(Mi + 1,5 Sdi) - Keatas$
2. Kategori baik :  $(Mi + 0,5 Sdi) - (Mi + 1,5 Sdi)$
3. Kategori cukup :  $(Mi - 0,5 Sdi) - (Mi + 0,5 Sdi)$
4. Kategori buruk :  $(Mi - 1,5 Sdi) - (Mi - 0,5 Sdi)$
5. Kategori sangat buruk :  $(Mi - 1,5 Sdi) - Kebawah$

### 3. **Uji Persyaratan Analisis**

Setelah data terkumpul selanjutnya data dianalisis untuk mengetahui apakah data penelitian tentang Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Operasional di Kyriad Bumiminang Hotel Padang. Pengujian dilakukan menggunakan bantuan program *SPSS versi 16*. Uji persyaratan analisis yang digunakan meliputi uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas terhadap data penelitian.

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, dalam menguji hipotesis digunakan uji regresi sederhana dan uji koefisien determinasi

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 1. Variabel Motivasi Karyawan

**Tabel 2. Deskripsi Tentang Klasifikasi Nilai Motivasi Kerja Karyawan**

Kategori	Skor	F	Persentase(%)
Sangat Baik	> 100	12	30
Baik	83- 100	27	67
Cukup	67- 82	1	3
Buruk	50- 66	0	0
Sangat Buruk	<50	0	0
Total		40	100

Berdasarkan Tabel 2 di atas tentang penilaian responden terhadap Motivasi Kerja, 30% responden menyatakan motivasi kerja karyawan termasuk kategori sangat baik, 67% responden termasuk kategori baik dan 3% termasuk kategori cukup.

##### a. Deskripsi Data Indikator Kebutuhan Fisik

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang indikator Kebutuhan Fisik diperoleh nilai sebagai berikut:

**Tabel 3. Deskripsi Tentang Klasifikasi Indikator Kebutuhan Fisik**

Kategori	Skor	F	Persentase(%)
Sangat Baik	> 20	14	35
Baik	17-20	24	60
Cukup	13-16	2	5
Buruk	10-12	0	0
Sangat Buruk	<10	0	0
Total		40	100

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh 35% responden menyatakan kebutuhan fisik karyawan termasuk kategori sangat baik, 60% responden termasuk kategori baik dan 5% termasuk kategori cukup.

b. Deskripsi data indikator Kebutuhan Rasa Aman

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang indikator Kebutuhan Rasa Aman diperoleh nilai sebagai berikut:

**Tabel 4. Deskripsi Tentang Klasifikasi Indikator Kebutuhan Rasa Aman**

Kategori	Skor	F	Persentase(%)
Sangat Baik	> 20	14	35
Baik	17-20	23	57
Cukup	13-16	3	8
Buruk	10-12	0	0
Sangat Buruk	<10	0	0
Total		40	100

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai 35% responden menyatakan kebutuhan rasaaman karyawan termasuk kategori sangat baik, 57% responden termasuk kategori baik dan 8% termasuk kategori cukup

c. Deskripsi Data Indikator Kebutuhan Sosial

**Tabel 5. Deskripsi Tentang Klasifikasi Indikator Kebutuhan Sosial**

**n=40**

Kategori	Skor	F	Persentase(%)
Sangat Baik	> 20	12	30
Baik	17-20	23	57
Cukup	13-16	4	10
Buruk	10-12	1	3
Sangat Buruk	<10	0	0
Total		40	100

Berdasarkan Tabel 5 di atas tentang penilaian responden terhadap Indikator Kebutuhan Sosial, 30% responden menyatakan kebutuhan sosial karyawan termasuk kategori sangat baik, 57% responden termasuk kategori baik, 10% termasuk kategori cukup dan 3% termasuk kategori butuk.

d. Deskripsi Responden Indikator Kebutuhan Penghargaan

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang indikator Kebutuhan Penghargaan diperoleh nilai sebagai berikut:

**Tabel 6. Deskripsi Tentang Klasifikasi Indikator Kebutuhan Penghargaan**

**n=40**

Kategori	Skor	F	Persentase(%)
Sangat Baik	> 16	12	30
Baik	13-16	24	60
Cukup	11-12	2	5
Buruk	8-10	2	5
Sangat Buruk	<8	0	0
Total		40	100

Berdasarkan Tabel 6 di atas tentang penilaian responden terhadap Indikator Kebutuhan Penghargaan, 30% responden menyatakan kebutuhan penghargaan karyawan termasuk kategori sangat baik, 60% responden termasuk kategori baik, 5% termasuk kategori cukup dan 5% termasuk kategori buruk

e. Deskripsi Responden Indikator Kebutuhan Perwujudan Diri

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang indikator Kebutuhan Perwujudan Diri diperoleh nilai sebagai berikut:

**Tabel 7. Deskripsi Tentang Klasifikasi Indikator Kebutuhan Perwujudan diri**

**n=40**

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>F</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Baik	➤ 24	15	37
Baik	20-24	23	58
Cukup	16-19	2	5
Buruk	12-15	0	0
Sangat Buruk	<12	0	0
Total		40	100

Berdasarkan Tabel 7 di atas tentang penilaian responden terhadap Indikator Kebutuhan Perwujudan diri, 37% responden menyatakan kebutuhan perwujudan diri karyawan termasuk kategori sangat baik, 58% responden termasuk kategori baik dan 5% termasuk kategori cukup

## **2. Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang Variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai sebagai berikut.

**Tabel 8. Deskripsi Tentang Klasifikasi Indikator Kebutuhan Perwujudan diri**

**n=40**

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>F</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Baik	➤ 44	22	55
Baik	37-44	18	45
Cukup	29-36	0	0
Buruk	22-28	0	0
Sangat Buruk	<22	0	0
Total		40	100

Berdasarkan Tabel 8 di atas tentang penilaian nilai Kinerja Karyawan diperoleh 55% responden termasuk kategori sangat baik dan 45% responden termasuk kategori baik.

### 3. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Diperoleh nilai Asym Sig untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,849 dan untuk Kinerja Karyawan adalah 0,451 Kedua angka ini bernilai  $>$  dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa semua data terdistribusi normal.

#### b. Uji Homogenitas

Diperoleh nilai Sig adalah  $0,158 > 0,05$ . Ini artinya nilai signifikansi data lebih besar dari taraf signifikansi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau data bersifat homogen.

#### c. Uji Linearitas

Diperoleh nilai *Deviation From Linearity* adalah  $0,298 > 0,05$ . Ini artinya nilai kedua variabel mempunyai hubungan yang linear

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil uji regresi lineardiperoleh nilai F 8.935 dengan sig  $0.005 < 0.05$  sehingga dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi

kerja karyawan dengan kinerja karyawan operasional di Kyriad Bumiminang Hotel Padang.

Diperoleh nilai Koefisien regresi sebesar 0,214 dengan nilai t hitung 2.989 hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2.989 satuan

b. Uji Koefisien Determinasi

Diperoleh nilai R square sebesar 0,190 hal ini berarti variabel Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh sebesar 19.0% terhadap Kinerja Karyawan Operasional di Kyriad Bumiminang Hotel Padang dan 81.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 5. Pembahasan

a. Motivasi Kerja

Secara keseluruhan variabel motivasi kerja diperoleh 12 responden (30%) dengan kategori sangat baik, 27 responden dengan kategori baik dan 1 responden (3%) dengan kategori cukup. Sehingga diambil kesimpulan secara keseluruhan motivasi kerja karyawan termasuk dalam kategori baik.

Hasibuan (2012: 191) “Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

b. Kinerja Karyawan Operasional

Secara keseluruhan diperoleh data tentang kinerja karyawan operasional di Kyriad Bumiminang Hotel Padang 22 responden (55%) menyatakan sangat baik dan 18 responden (45%) menyatakan baik. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan bagian operasional termasuk kategori baik

Hasibuan (2011: 54) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan”. Berdasarkan teori ahli diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh para karyawan dengan penyelesaian tepat waktu.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional di Kyriad Bumiminang Hotel Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional di Kyriad Bumiminang Hotel Padang, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji regresi sederhana yang telah dilakukan, diperoleh nilai F 8.935 dengan  $\text{sig } 0.005 < 0.05$

Diperoleh Nilai R square yang diperoleh sebesar 0,190 hal ini berarti variabel Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh sebesar 19.0% terhadap Kinerja Karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) menyatakan bahwa “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (*motivation*)”.

## **D. Kesimpulan dan Saran**

### **1. Kesimpulan**

Secara keseluruhan variabel motivasi memperoleh nilai baik dan variabel kinerja karyawan juga secara keseluruhan memperoleh nilai baik. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional di Kyriad Bumiminang Hotel Padang, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji regresi sederhana yang telah dilakukan, diperoleh nilai F 8.935 dengan  $\text{sig } 0.005 < 0.05$  dan diperoleh nilai R square sebesar 0,190 hal ini berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 19.0% terhadap Kinerja Karyawan Operasional di Kyriad Bumiminang Hotel Padang .

### **2. Saran**

#### **a. Bagi pihak Kyriad Bumiminang Hotel Padang**

Pihak HRD Hotel diharapkan dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi karyawan hal ini bisa dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawan dan juga bisa dilakukan dengan memberikan pengetahuan kepada para karyawan

b. Bagi Karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang

Diharapkan para karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja, hal ini bisa dilakukan dengan meningkatkan kemauan dan keinginan yang bisa ditimbulkan dalam diri karyawan tersebut

c. Bagi Pihak Jurusan

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta menjadi informasi yang memadai khususnya bagi pihak terkait dan juga bisa dijadikan tambahan materi bahan pembelajaran.

d. Bagi Peneliti Lain

Kepada para peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut lagi dalam kajian motivasi kerja dan kinerja karyawan operasional agar lebih bisa mendalami variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan operasional seperti kepemimpinan, kedisiplinan, upah/gaji, lingkungan kerja, dan lainnya.

**Catatan:** Artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis, dengan Pembimbing I Kasmita, S. Pd, M. SI..dan Pembimbing II Feri Ferdian, S. ST, M.M

### **Daftar Pustaka**

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya.

Arikunto,Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta:Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAskara.

\_\_\_\_\_. 2003. *Motivasi Kerja Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.

Maslow, A. H. 1970. *Motivation and Personality*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung:Alfabeta.