
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ANGGREK SPA JAKARTA

Dwi Wahyuningtyas¹, Kasman², Kania Ratnasari³

¹Universitas Sahid, Jakarta, dwiwahyuningtyas07@gmail.com

²Universitas Sahid, Jakarta, kasman_panduko@yahoo.com

³Universitas Sahid, Jakarta, kania.ratnasari@yahoo.com

ABSTRAK:

Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai motivasi kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawan tersebut. Apabila perusahaan mengetahui motivasi yang tepat untuk para karyawannya dengan harapan kinerja mereka akan memberikan dampak kepada perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di Spa Anggrek, untuk mengetahui kinerja kerja karyawan di Spa Anggrek, juga untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Spa Anggrek. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dimana responden yang digunakan sebanyak 32 orang termasuk didalamnya yaitu seluruh karyawan tetap dan 1 orang manajer untuk menilai kinerja karyawannya dengan menggunakan kuesioner dan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil pembahasan dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki rata-rata nilai 3,64 dengan kategori setuju sementara untuk kinerja karyawan yang dinilai oleh manajer menunjukkan rata-rata nilai 3,92 yang artinya baik. Dari hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa jika tingkat motivasi kerja yang dirasakan lebih baik (sampai 1 poin) maka kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,335. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Spa Anggrek.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Spa

ABSTRACT:

Basically, every employee has a different motivation to work according to the needs and wants of each and expects satisfaction from their work. If the company knows the proper motivation for its employees, it is expected that their performance will have an impact on the company. The purpose of this research is about to find out the employee's work motivation of Anggrek Spa, to find out the employee's performance of Anggrek Spa and also to find out how much the effect of work motivation toward employee's performance in Anggrek Spa. This research method is used descriptive quantitative method while the respondent is used in this research is 32 respondents consist of all fixed employees and 1 manager who became respondent for appraise performance of all fixed employees and measured using a questionnaire which tested the validity and reliability. The result of analysis showed that respondents assessment variable work motivation in average value 3,64 and it means that value include in the category of agree, while the variable performance appraisal by manager showed average value 3,92 and it means that value include in the category of good. From the result of simple linear regression analysis showed that if the level of work motivation perceived better (up 1 point) then the performance of employees will be increase as much as 0,335. It showed that work motivation significantly influence the employee's performance in Anggrek Spa.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Spa

PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa, kinerja merupakan salah satu faktor penentu yang sangat diperhatikan sehingga standar kinerja harus ditetapkan guna memastikan persamaan persepsi antara pelayanan yang diinginkan perusahaan dengan tindakan kinerja yang dilakukan karyawan kepada pelanggan. Tingkat kinerja karyawan digunakan untuk memuaskan para pelanggan. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang

khusus bergerak di bidang jasa pelayanan dan mengandalkan tingkat kinerja karyawannya, perusahaan tersebut harus dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawan.

Salah satu komoditas industri yang dapat dikembangkan adalah bisnis jasa pelayanan perawatan diri. Pada zaman ini, kebutuhan manusia bukan lagi hanya tentang sandang, pangan dan papan, namun juga mengenai gaya hidup. Baik perempuan maupun laki-laki sudah sadar akan perlunya merawat diri. Hal ini dikarenakan kebutuhan akan jasa ini tidak pernah habis, sebab perkembangan zaman dan kemajuan teknologi telah berpengaruh besar terhadap gaya hidup dan kebutuhan manusia di seluruh dunia. Apalagi pada dasarnya manusia senang dimanjakan layaknya seorang raja dan ratu. Hal ini didukung juga dengan pangsa pasar usaha jasa pelayanan *spa* dan *massage* yang masih sangat besar, karena jumlah orang yang membutuhkan perawatan diri semakin tinggi sehingga potensi pasarnya terus meningkat dari waktu ke waktu. Semakin banyak pengusaha-pengusaha muda yang membuka usaha dibidang *spa & massage*. Seiring dengan itu, pemilik usaha jasa pelayanan perawatan diri ini harus saling berkompetensi memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggannya. Pelayanan prima akan membuat pelanggan merasa nyaman dan loyal. Untuk mendapatkan pelayanan prima ini dibutuhkan kerjasama yang baik antara pihak pengusaha dan juga karyawan untuk sama-sama berusaha memberikan kepuasan bagi pelanggan dan juga mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal. Kerjasama yang baik akan dapat terwujudkan apabila perusahaan mengetahui motivasi yang tepat bagi karyawannya dalam bekerja sehingga dapat memperoleh kinerja yang diharapkan oleh pihak perusahaan. Salah satu wujud kinerja di perusahaan dapat dilihat dalam bentuk absensi atau ketidakhadiran, yang mana biasanya menjadi salah satu sumber masalah bagi setiap perusahaan.

Salah satu usaha yang bergerak dibidang *spa & massage* yaitu Anggrek Spa dimana Anggrek Spa adalah sebuah perusahaan yang menawarkan jasa pelayanan merawat diri yang didirikan sejak tahun 2004 di Fatmawati, Jakarta Selatan. Pada saat ini, Anggrek Spa telah beroperasi selama 12 tahun namun seiring dengan berjalannya waktu tingkat kinerja karyawan pun mengalami naik dan turun. Dibawah ini adalah tabel mengenai absensi karyawan yang ada di Anggrek Spa.

Tabel 1. Absen Karyawan Tetap Anggrek Spa 2014 – 2015

Bulan	Total Karyawan	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Total Hari Absen	Persentase Absen (%)
Oktober 2014	31	27	837	103	12,31
November 2014	31	28	868	96	11,06
Desember 2014	31	27	837	79	9,44
Januari 2015	31	27	837	85	10,16
Februari 2015	30	26	780	85	10,90
Maret 2015	30	27	810	80	9,88
April 2015	30	28	840	82	9,76
Mei 2015	30	27	810	44	5,43
Juni-Juli 2015	30	27	810	157	19,38
Agustus 2015	31	27	837	64	7,65
September 2015	32	28	896	151	16,85
Oktober 2015	32	27	864	65	7,52

Sumber: *Management* Anggrek Spa, 2015

Tingkat absen karyawan yang tinggi merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh perusahaan, seperti yang terjadi pada Anggrek Spa. Dapat terlihat pada tabel 1 diatas bahwa persentase tingkat absensi karyawan Anggrek Spa mengalami ketidakstabilan pada periode Oktober 2014 – Oktober 2015, selain itu juga tingkat absen karyawan dikatakan tinggi karena rata-rata absensinya telah melampaui batas toleransi perusahaan yaitu 10% setiap bulannya. Hal ini menjadi masalah yang perlu mendapat perhatian serius, karena perusahaan belum mampu mengoptimalkan kinerja karyawan secara optimal. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan serta mengetahui pengaruhnya antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Anggrek Spa Jakarta.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011:143). Motivasi kerja penting karena motivasi adalah salah satu hal yang dapat mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, menurut Wibowo (2014:323) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Teori dua faktor ini mengilustrasikan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu:

a. Faktor – Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factors*)

Dalam teori dua faktor, faktor – faktor pemeliharaan merupakan keharusan bagi perusahaan, jadi bukan sebagai motivator. Faktor – faktor pemeliharaan merupakan faktor – faktor yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman jasmaniah. Kebutuhan dalam pekerjaan misalnya gaji, kepastian pekerjaan dan supervisi yang baik.

b. Faktor – Faktor Motivasi (*Motivation Factors*)

Dalam teori dua faktor, faktor – faktor motivasi merupakan faktor – faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2011:142) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

a. *The Desire to Live* (Keinginan Untuk Hidup)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan minum agar dapat melanjutkan hidupnya.

b. *The Desire for Position* (Keinginan Untuk Suatu Posisi)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

c. *The Desire for Power* (Keinginan Akan Kekuasaan)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

d. *The Desire for Recognition* (Keinginan Akan Pengakuan)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang mau bekerja.

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi sedangkan menurut Rivai dkk (2011:15) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

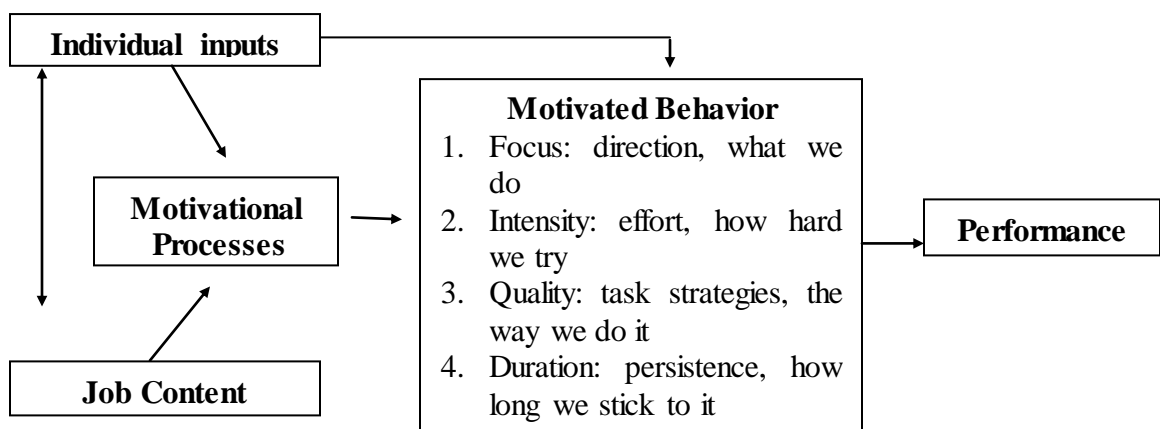
Menurut Dessler dalam Widodo (2015:136) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Keterkaitan Antara Motivasi dan Kinerja

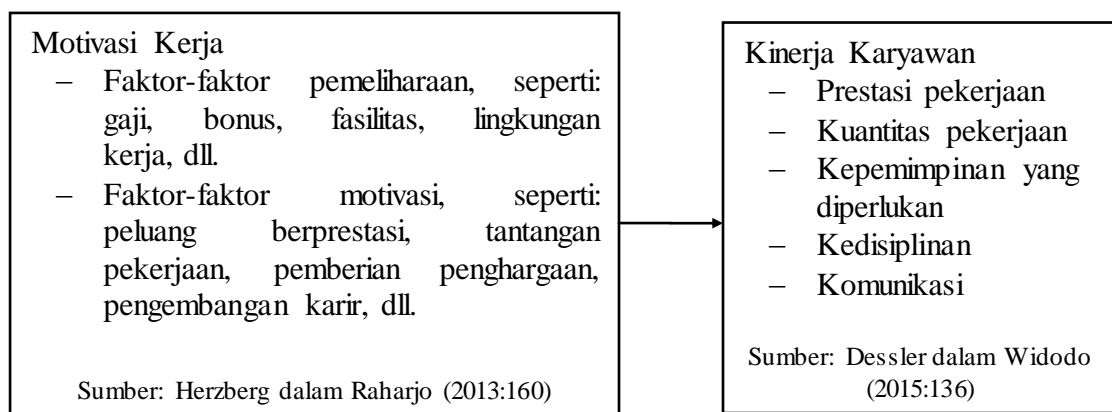
Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu – satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal ini dijelaskan oleh model hubungan antara motivasi dengan kinerja menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2014:330) pada gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1. *A Job performance Model of Motivation*



Sumber: Wibowo (2014:330)

Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Anggrek Spa Jakarta”.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian dilakukan pada seluruh karyawan tetap yang bekerja di Anggrek Spa. Penelitian ini mengacu pada data keseluruhan populasi yang ada di Anggrek Spa dalam periode satu tahun.

Populasi

Populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan tetap Anggrek Spa. Pada penelitian ini peneliti menghadapi kasus dimana jumlah populasi yang ada relatif sedikit, sehingga anggota populasi yang ada seluruhnya dipilih menjadi responden sebanyak 32 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa data–data hasil tabulasi dari kuesioner. Berikut adalah sumber data yang dikumpulkan berupa:

a. Data Primer

Perolehan data ini dilakukan dengan memberikan pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada 32 karyawan yang meliputi karyawan tetap sebagai responden motivasi kerja sedangkan untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan, akan diberikan pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada manajer Anggrek Spa.

b. Data Sekunder

Perolehan data ini didapatkan dari pihak Anggrek Spa sebagai data yang sudah ada berupa data absensi Anggrek Spa tahun 2015.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden. Kuesioner tersebut berisi sejumlah pernyataan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner ini bersifat tertutup, yaitu pernyataan bervariasi dan tanggapan responden sudah ditentukan dan disusun terlebih dahulu, sehingga responden hanya dapat memilih tanggapan yang telah disediakan. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner ini akan dibagikan ke seluruh karyawan tetap di Anggrek Spa. Dalam penelitian ini digunakan 2 kuesioner, yaitu:

- a. Kuesioner dengan variabel motivasi kerja dibagikan ke 32 karyawan tetap Anggrek Spa. Variabel motivasi kerja terdiri dari 2 dimensi yaitu faktor – faktor pemeliharaan dan faktor – faktor motivasi. Untuk keperluan analisis dalam penelitian ini, maka setiap butir pernyataan terdiri atas 5 pilihan jawaban dimana jawaban dari setiap pernyataan menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.
- b. Kuesioner dengan variabel kinerja karyawan diberikan kepada manajer untuk menilai kinerja karyawan tetap Anggrek Spa. Variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 dimensi yaitu prestasi pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kepemimpinan yang diperlukan, kedisiplinan dan komunikasi. Untuk keperluan analisis dalam penelitian ini, maka setiap butir pernyataan terdiri atas 5 pilihan jawaban dimana jawaban dari setiap pernyataan menggunakan metode *rating scale*.

Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel Motivasi Kerja (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai variabel penelitian yang dibahas dalam penelitian ini, maka dibuat tabel konsep operasionalisasi variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Konsep Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Motivasi Kerja (X)	Faktor – faktor pemeliharaan	– Gaji – Bonus – Fasilitas – Lingkungan kerja	<i>Likert</i>
		Faktor – faktor	– Peluang untuk berprestasi	

		motivasi	<ul style="list-style-type: none"> - Tantangan pekerjaan - Pemberian penghargaan - Pengembangan karir 	
2	Kinerja Karyawan (Y)	Prestasi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Ketelitian - Keterampilan - Ketepatan dalam bekerja 	<i>Rating Scale</i>
		Kuantitas pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Kecepatan penyelesaian pekerjaan - Target pekerjaan - Jumlah hasil kerja yang telah dicapai 	
		Kepemimpinan yang diperlukan	<ul style="list-style-type: none"> - Membutuhkan saran - Membutuhkan arahan - Membutuhkan perbaikan 	
		Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kehadiran - Ketepatan waktu datang dan pulang - Mampu melaksanakan tanggungjawab 	
		Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan kerja antar karyawan - Hubungan kerja dengan atasan - Empati dalam bekerjasama 	

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Angrek Spa, data yang terkumpul dari kuesioner yang telah diisi oleh responden diolah menggunakan metode statistik dengan bantuan *SPSS 16.0 for Windows*.

1. Uji Validitas

Proses uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan taraf $\alpha = 0,05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument atau pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas kuesioner diukur dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Proses uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan r_{tabel} dengan taraf $\alpha = 0,05$. Jika *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di Angrek Spa. Adapun model persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

X = Variabel bebas (motivasi kerja)

a = intersep (nilai Y kalau X = 0)

b = koefisien regresi (besarnya pengaruh X terhadap Y)

Berdasarkan model regresi linear sederhana diatas, maka berikut adalah perumusan hipotesis statistik:

$$H_0: B_0 = 0 \text{ (} X \text{ tidak mempengaruhi } Y \text{)}$$

$$H_a : B_0 > 0 \text{ (pengaruh } X \text{ terhadap } Y \text{ positif)}$$

$$B_0 \neq 0 \text{ (} X \text{ mempengaruhi } Y \text{)}$$

4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

a. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kedua variabel yang dianalisis, dimana hubungan dinyatakan oleh besarnya koefisien korelasi dan arah yang dinyatakan oleh tanda positif atau negatif.

- Apabila $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif, sangat kuat dan bersifat searah.
- Apabila $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara dua variabel dikatakan negatif, sangat lemah dan bersifat tidak searah searah.

b. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar kontribusi X terhadap variasi (naik turunnya Y), sisanya disebabkan oleh faktor lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil uji validitas dengan menggunakan jumlah item pernyataan untuk motivasi 15 pernyataan dan untuk kinerja 15 pernyataan, dengan output SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
M1	0,541	0,361	Valid
M2	0,524	0,361	Valid
M3	0,519	0,361	Valid
M4	0,665	0,361	Valid
M5	0,637	0,361	Valid
M6	0,669	0,361	Valid
M7	0,414	0,361	Valid
M8	0,715	0,361	Valid
M9	0,684	0,361	Valid
M10	0,580	0,361	Valid
M11	0,428	0,361	Valid
M12	0,505	0,361	Valid
M13	0,580	0,361	Valid
M14	0,792	0,361	Valid
M15	0,563	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan dari variabel motivasi adalah valid. Untuk uji validitas variabel kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K1	0,438	0,361	Valid
K2	0,375	0,361	Valid

K3	0,744	0,361	Valid
K4	0,642	0,361	Valid
K5	0,777	0,361	Valid
K6	0,688	0,361	Valid
K7	0,571	0,361	Valid
K8	0,496	0,361	Valid
K9	0,637	0,361	Valid
K10	0,588	0,361	Valid
K11	0,632	0,361	Valid
K12	0,687	0,361	Valid
K13	0,598	0,361	Valid
K14	0,566	0,361	Valid
K15	0,549	0,361	Valid

Pernyataan mengenai variabel kinerja menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan memperoleh r_{hitung} diatas nilai r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Untuk melihat suatu kuesioner reliabel atau tidak, pengujian dilakukan dengan melihat hasil nilai dari *Cronbach's Alpha* yang kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} .

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	15

Berdasarkan *output* dari SPSS yang terlihat pada tabel 4.3 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* dari hasil uji reliabilitas variabel motivasi adalah 0,857 maka nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} (0,361). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dijadikan alat ukur bersifat reliabel dan siap dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	15

Berdasarkan *output* dari SPSS yang terlihat pada tabel 4.4, nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan dari hasil uji reliabilitas variabel kinerja adalah 0,870 dan lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} (0,361). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

kuesioner yang dijadikan alat ukur bersifat reliabel dan siap dilakukan analisis selanjutnya.

Analisis Motivasi Kerja

Analisis motivasi kerja digunakan untuk mengetahui penilaian dari karyawan tetap Anggrek Spa mengenai teori dua faktor Herzberg, yaitu faktor – faktor pemeliharaan dan faktor – faktor motivasi itu sendiri dapat dijadikan landasan sebagai dorongan individu untuk berkerja sebaik mungkin. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang diisi oleh 32 karyawan tetap Anggrek Spa.

Tabel 7. Hasil Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jumlah Penilaian	Rata - Rata	Keterangan
1	Gaji yang diberikan tepat waktu membuat Anda lebih termotivasi dalam bekerja.	137	4,28	Sangat Setuju
2	Besarnya gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan Anda.	82	2,56	Tidak Setuju
3	Bonus yang diberikan tepat waktu membuat Anda lebih termotivasi dalam bekerja.	129	4,03	Setuju
4	Besarnya bonus yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan Anda.	96	3,00	Cukup
5	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan membuat Anda lebih termotivasi dalam bekerja.	119	3,72	Setuju
6	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan bersifat umum atau boleh digunakan oleh seluruh karyawan, baik atasan maupun bawahan.	129	4,03	Setuju
7	Lingkungan kerja yang kondusif membuat Anda lebih termotivasi dalam bekerja.	129	4,03	Setuju
8	Peluang untuk berprestasi membuat Anda merasa termotivasi untuk mencapainya dengan sebaik-baiknya.	124	3,88	Setuju
9	Perusahaan memberikan kesempatan kepada Anda untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan agar dapat berprestasi.	114	3,56	Setuju
10	Pekerjaan yang penuh dengan tantangan membuat Anda merasa termotivasi untuk mengerjakannya.	118	3,69	Setuju
11	Kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan tidak membuat Anda merasa rendah diri.	121	3,78	Setuju
12	Pemberian penghargaan dapat membuat Anda lebih termotivasi dalam bekerja.	122	3,81	Setuju
13	Perusahaan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.	98	3,06	Cukup
14	Pengembangan karir dapat membuat Anda lebih termotivasi dalam bekerja.	124	3,88	Setuju
15	Perusahaan selalu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir.	106	3,31	Cukup
Jumlah				54.63

Rata – Rata	3.64	Setuju
-------------	------	--------

Berdasarkan hasil analisis dari skor jawaban kuesioner didapatkan nilai rata – rata keseluruhan variabel motivasi (X) yaitu sebesar 3,64. Hal ini menunjukkan responden setuju pada teori dua faktor Herzberg yang mengatakan bahwa faktor – faktor pemeliharaan berupa gaji, bonus, fasilitas dan lingkungan kerja, serta faktor – faktor motivasi berupa peluang untuk berprestasi, tantangan pekerjaan, pemberian penghargaan dan pengembangan karir memberikan pengaruh kepada karyawan untuk berkerja sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pihak perusahaan dapat menjadikan indikator – indikator tersebut sebagai landasan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya.

Analisis Kinerja Karyawan

Analisis kinerja karyawan digunakan untuk mengetahui penilaian dari Manajer Anggrek Spa mengenai kinerja karyawannya berdasarkan faktor – faktor yang dijadikan penilaian kinerja menurut Dessler. Berikut adalah penilaian Manajer Anggrek Spa tentang kinerja karyawan tetapnya yang berjumlah 32 orang.

Tabel 8. Hasil Tanggapan Manajer Tentang Kinerja Responden

No	Pernyataan	Jumlah Penilaian	Rata – rata	Keterangan
1	Ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	111	3.47	Baik
2	Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	140	4.38	Sangat Baik
3	Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur perusahaan.	125	3.91	Baik
4	Kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	119	3.72	Baik
5	Penyelesaian target pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.	115	3.59	Baik
6	Pencapaian jumlah rata – rata hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan.	119	3.72	Baik
7	Kebutuhan karyawan akan saran dari pimpinan.	121	3.78	Baik
8	Kebutuhan karyawan akan arahan dari pimpinan.	127	3.97	Baik
9	Kebutuhan karyawan akan perbaikan dari pimpinan.	129	4.03	Baik
10	Tingkat kehadiran karyawan.	113	3.53	Baik
11	Ketepatan waktu datang dan pulang karyawan setiap hari kerja.	133	4.16	Baik
12	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab yang dibebankan.	131	4.09	Baik
13	Kemampuan karyawan dalam menjaga hubungan kerja yang baik antar karyawan.	126	3.94	Baik
14	Kemampuan karyawan dalam menjaga hubungan kerja yang baik dengan atasan.	128	4.00	Baik
15	Rasa empati dalam bekerjasama yang dimiliki oleh karyawan.	143	4.47	Sangat Baik
Jumlah		58.75		
Rata – Rata		3.92		
		Baik		

Berdasarkan hasil analisis dari skor jawaban kuesioner didapatkan nilai rata – rata keseluruhan variabel kinerja (Y) yaitu sebesar 3,92 yang artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa manajer menilai kinerja karyawan dengan penilaian baik.

Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Anggrek Spa. Maka perlu dilakukan uji hipotesis, uji koefisien korelasi dan determinasi berdasarkan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan tabel *coefficients* berdasarkan analisis regresi linear sederhana pada program SPSS.

Tabel 9. Hasil *Coefficients* Motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.456	8.924		4.533	.000
Jumlah Nilai Motivasi	.335	.161	.354	2.074	.047

a. Dependent Variable: Jumlah Nilai Kinerja

Tabel 9. menampilkan nilai signifikansi dengan uji t untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel motivasi (X) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dari hasil output *coefficients* dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,047, maka nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan 0,05 atau $0,047 < 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja (X) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan $\alpha = 5\%$.

Hasil uji korelasi dan determinasi berdasarkan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat dari output *model summary* yang ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil *Model Summary*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.354 ^a	.125	.096	7.63216

a. Predictors: (Constant), Jumlah Nilai Motivasi

Pada tabel 10. terlihat bahwa hubungan (korelasi) antara motivasi dengan kinerja karyawan mendapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,354 termasuk pada kategori rendah, yang berarti terdapat hubungan yang rendah antara motivasi dan

kinerja karyawan serta bersifat searah. Untuk melihat besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (Rsquare) dengan rumus sebagai berikut:

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

Tabel 9. menunjukkan nilai Rsquare atau r^2 sebesar 0,125 maka didapatkan:

$$KD = 0,125 \times 100\% = 12,5\%$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi tersebut, maka dapat diartikan bahwa nilai kinerja karyawan ditentukan oleh motivasi sebesar 12,5%, sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti: gaya kepemimpinan, pelatihan, budaya kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan pengolahan dan analisis keseluruhan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Anggrek Spa Jakarta dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata keseluruhan penilaian tentang variabel motivasi kerja yaitu 3,64 yang masuk dalam kategori setuju. Adapun aspek motivasi yang memiliki nilai tertinggi sebesar 4,28 dalam kategori sangat setuju yaitu pada pernyataan “Gaji yang diberikan tepat waktu membuat Anda lebih termotivasi dalam bekerja”. Adapun aspek motivasi yang memiliki nilai terendah sebesar 2,56 dalam kategori tidak setuju yaitu pada pernyataan “Besarnya gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan Anda”.
2. Nilai rata – rata keseluruhan penilaian tentang kinerja karyawan yaitu sebesar 3,92 yang masuk dalam kategori baik. Adapun aspek kinerja karyawan yang memiliki nilai tertinggi sebesar 4,47 dalam kategori sangat baik yaitu pada pernyataan “Rasa empati dalam bekerjasama yang dimiliki oleh karyawan”. Adapun aspek kinerja karyawan yang memiliki nilai terendah sebesar 3,47 dalam kategori baik pada pernyataan “Ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan”.
3. Motivasi kerja (X) memiliki hubungan yang positif dan bersifat searah terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,354 yang artinya menunjukkan hubungan yang rendah antara motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai Rsquare sebesar 0,125 atau 12,5%. Ini berarti bahwa kinerja karyawan yang ditentukan motivasi sebesar 12,5% sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti: gaya kepemimpinan, pelatihan, budaya kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Raharjo, Joko. (2013). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Platinum
- Rivai, Basri, Sagala dan Murni, (2011). *Performance Appraisal*, Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.