

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL TAUFINA SOLOK

Vinuzula Hidayah

Hotel Taufina

vinuzulahidayah@gmail.com

Novalinda

Hotel Taufina

novalinda123@gmail.com

ABSTRACT

This research was aimed to analyze the work motivation to empower the employees to give service excellent for their work performance. The rationales are that the more motivation the employees have, the more qualified work performance the employees perform. To know this motivation, this research was conducted at Hotel Taufina, Solok, West Sumatera, Indonesia. In this research, 20 employees of Hotel Taufina answered questions on questionnaires. The questionnaires were about employees' motivation seen from salary, incentive, work safety, protection, punishment, social sense as colleagues, teamwork, reward, opportunity for giving opinions, self-actualization, and work discipline. The finding of research revealed that Taufina hotel employees' motivation was very good as indicated by the percentages of all indicators above. It means that work motivations have met all what were demanded by each indicator in motivating employees to have their best work performance.

Keywords : *Work Motivation, Employees' Performance, Hotel Taufina*

A. PENDAHULUAN

Hotel sebagai salah satu yang mendukung kegiatan kepariwisataan dalam jasa pelayanan, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan bagi tamu-tamu yang datang dan menginginkan tempat menginap atau akomodasi, makan dan minum serta jasa-jasa yang lainnya yang terdapat di hotel tersebut. Tamu akan sangat senang dan puas bila mereka memperoleh pelayanan yang terbaik. Pelayanan yang baik tersebut akan menjadi kesan tersendiri bagi mereka dan akan membawa mereka untuk lebih lama lagi menginap dan suatu saat mereka akan datang kembali untuk menginap di hotel tersebut.

Usaha perhotelan telah banyak berdiri dan berkembang di negara kita ini. Usaha perhotelan ini memberikan keuntungan kepada banyak pihak, terutama

membantu pemerintah dalam hal mengatasi pengangguran, karena banyak tenaga-tenaga kerja yang dibutuhkan bagi hotel, agar tenaga kerja dapat berkembang maka tenaga kerja tersebut perlu motivasi.

Untuk itu, pemilik hotel (the owner) seorang pemimpin dituntut untuk dapat menanamkan motivasi serta mampu menumbuhkan motivasi pada karyawannya. Karyawan hotel merupakan sumber daya manusia (SDM) utama yang harus memberikan *service excellent* kepada tamu hotel. Menjadi SDM handal bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi seperti sekarang ini, seorang SDM yang bekerja di hotel mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Peran utama ini terbukti dengan fakta bahwa setiap usaha perhotelan tidak akan berhasil tanpa SDM yang handal walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang canggih.

Dari bentuk pelayanan dan pekerjaan yang disajikan di Hotel Taufina, maka dapat kita gambarkan karyawan harus bekerja lebih maksimal agar operasional hotel dapat berjalan sebagaimana mestinya dan karyawan mampu melayani konsumen dengan baik. Maka dari itu, motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan di hotel.

Pencapaian kinerja karyawan Hotel Taufina Solok baru memiliki arti baik, hal ini belum memenuhi harapan manajemen untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang bisa menjalankan *service excelent* dalam kegiatan kerjanya. Peran pemimpin dalam memberikan perhatian kepada karyawan dirasa sudah maksimal, antara pemimpin dan karyawan sudah memiliki komunikasi yang baik.

Kinerja karyawan harus di evaluasi guna mengetahui seberapa besar keseriusan masing-masing karyawan dalam menjalankan program *service excellent*. Penilaian karyawan harus mencakup secara keseluruhan. Dengan mengandalkan SDM yang ada, diharapkan pelayanan prima dapat diterima baik oleh para tamu, guna tetap menjaga kinerja setiap karyawan, maka dilakukanlah sistem evaluasi kerja setiap 1 tahun. Hasil dari penilaian ini akan terlebih dahulu didiskusikan dengan karyawan yang bersangkutan agar penilaian tersebut menjadi transparan, dan dimaksudkan agar menjadi perhatian untuk hal-hal yang mungkin perlu ditingkatkan atau juga hal yang perlu dipertahankan dalam kinerjanya sehari-hari. Setelah didiskusikan, maka

hasilnya akan dilaporkan kepada Direktur untuk dijadikan referensi dalam memberikan apresiasi.

Data sekunder yang di dapat menunjukkan nilai pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2018 dan 2019. Dari hasil penilaian kinerja karyawan tersebut, didapatkan data sebagai berikut :

Tabel 1.
Penilaian Kinerja Karyawan 2018 - 2019

TAHUN	SCORE	%
2018	1622	81,10 %
2019	1633	81,65 %

Sumber : General Manager Hotel Taufina Solok, 2019

Kinerja karyawan diatas dinilai antara lain tentang kecakapan kerja, kesungguhan, ketaatan pada peraturan, sikap sopan santun, kemampuan kerjasama, penguasaan bidang tugas. Dapat dilihat bahwa perubahan secara signifikan belum terpenuhi. Pada tabel, kinerja sudah mencapai tingkat baik, akan tetapi belum mencapai tingkat sangat baik, yaitu antara 81-90 %. Nilai pencapaian dari hasil penilaian dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2.
Skala Penilaian Kinerja Karyawan

HASIL	KETERANGAN
..... < 59	<u>Sangat Kurang</u>
60 – 70 %	<u>Kurang</u>
71 – 80 %	<u>Cukup</u>
81 – 90 %	<u>Baik</u>
91 – 100 %	<u>Sangat Baik</u>

Sumber : General Manager Hotel Taufina Solok, 2019

Kejadian yang lain yang ditemukan peneliti di lapangan adalah kurangnya motivasi karyawan untuk mencapai posisi strategis. Hal tersebut

menyebabkan berkurangnya motivasi mereka dan berimbas kepada tidak meningkatnya kinerja secara signifikan secara keseluruhan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan produktivitas yang diharapkan. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyudin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan, motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Memotivasi karyawan berarti memberikan dorongan pada karyawan sehingga bekerja dengan baik. Pemberian motivasi ini merupakan tanggung jawab pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan kinerja yang baik, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan. Karena dorongan motivasi akan dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan yang nantinya mengakibatkan pemberian pelayanan kepada tamu tercapai dan pendapatan usaha akan meningkat.

Keberhasilan pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tergantung pada keberhasilan karyawannya dalam menjalankan tugas mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Dengan adanya motivasi maka karyawan akan lebih terdorong untuk mencapai kinerjanya dengan baik. Hal ini sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam maupun dari luar seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan. Dengan adanya motivasi yang terarah, akan dapat menciptakan suatu output pekerjaan yang baik yang sesuai standar yang ditetapkan perusahaan dan dengan kemampuan yang memadai, maka karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dengan team, karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif. Banyak hal yang bisa dilakukan oleh pimpinan untuk bisa memotivasi para karyawannya, diantaranya dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai mereka. Setelah karyawan mendapat motivasi yang tinggi, semangat kerjanya pun semakin tinggi pula, sehingga bisa mencapai apa yang diharapkan perusahaan. Perusahaan pun mengapresiasi hasil kerja yang telah dicapai karyawan sehingga karyawan pun akan mendapatkan kepuasan atas apa yang telah dicapainya dari hasil pekerjaannya.

Dalam hal ini, Hotel Taufina sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan pelayanan, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk menunjukkan produktivitas yang tinggi, dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mengukur motivasi kerja yang diuji dalam penelitian, digunakan indikator – indikator yang dikembangkan oleh Herzberg (2006 : 19), meliputi motivasi intrinsik dari : (1) kemajuan, (2) pengakuan, (3) tanggung jawab, sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari : (4) pengawasan, (5) gaji, (6) kebijakan perusahaan dan (7) kondisi pekerjaan. Perubahan motivasi kerja ke arah yang semakin tinggi sangat penting. Motivasi ini akan berhubungan dengan : (a) arah perilaku karyawan, (b) kekuatan respon setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu, (c) ketahanan perilaku atau beberapa lama orang itu terus menerus berperilaku menurut cara tertentu. Di pihak lain, bila mereka tidak puas, mereka cenderung mengaitkan faktor – faktor.

Teori motivasi kebutuhan yang dikemukakan Maslow (dalam Zainun (1989: 51)) yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari 5 jenis dan terbentuk dari dalam satu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama kali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian tingkat kedua dan seterusnya dan pemenuhan semua kebutuhan inilah yang menimbulkan motivasi seseorang.

Adapun kebutuhan – kebutuhan itu adalah :

- a. Kebutuhan Fisik (*Physiological needs*), seperti : sandang, pangan, udara, air.
- b. Kebutuhan rasa aman (*the safety needs*), seperti : pekerjaan, perlindungan fisik, mendapat pekerjaan, jaminan hari tua.
- c. Kebutuhan sosial (*the social needs*) seperti : kebutuhan bergaul, diakui masyarakat, berkawan, berkeluarga.
- d. Kebutuhan harga diri (*the esteem need*) seperti : untuk memuaskan ego nya, memiliki mobil, memiliki gelar dan seterusnya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*the self actualization needs*), seperti, untuk memuaskan diri dengan mengembangkan segenap potensi bakat dan kemampuan , bekerja, rekreasi dan lain – lain.

Menurut Sedarmayanti (2011 : 260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dalam organisasi, pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan output atau hasil yang telah dicapai.

Menurut Suprianto (2010 : 141-142) ada 10 (sepuluh) indikator dalam mengukur kinerja karyawan dalam organisasi *non back* yaitu :

- a. Kuantitas, yaitu dalam mengukur kinerja, maka yang harus dilihat adalah jumlah dan kuantitas kegiatan yang mampu diselesaikan atau disesuaikan dengan standar.
- b. Kualitas, yaitu mutu hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan, dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan, ukuran kualitas pekerjaan adalah kerapian, kebersihan dan keteraturan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara benar dan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.
- d. Kedisiplinan, yaitu kemampuan untuk dapat bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditentukan.
- e. Kepemimpinan, yaitu kemampuan yang dimiliki dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- f. Kreativitas dan inovasi, yaitu kemampuan untuk selalu melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk mencapai tujuan.

- g. Kehadiran / absensi, yaitu jumlah kehadiran dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.
- h. Kerjasama tim, yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.
- i. Tanggung jawab, yaitu kemampuan untuk bekerja secara penuh.
- j. Perencanaan pekerjaan, yaitu kemampuan dalam melakukan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, artikel ini memaparkan hasil penelitian tentang Dari latar analisis motivasi kerja yang ditinjau dari aspek gaji, insentif, keselamatan kerja, rasa aman, pemberian sanksi, kebutuhan sosial sebagai partner kerja, kebutuhan sosial (saling membantu, penghargaan karyawan berprestasi, kebebasan berpendapat, aktualisasi diri dalam menerima saran dan kritikan pimpinan, motivasi pimpinan dalam kedisiplinan kerja,

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan rancangan Cross Sectional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja kerja. Penelitian dilakukan di HOTEL TAUFINA yang berlokasi di Kota Solok, Provinsi Sumatera Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa perhotelan (penginapan) dan pelayanan makanan (restoran). Hotel ini terletak di Jl. Natsir St. Pamuncak no. 71, By pass, depan Terminal Beras Solok, Kota Solok. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 20 orang karyawan Hotel Taufina Solok. Data dikumpulkan melalui angket dengan 5 (lima) skala, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Data dianalisis menggunakan rentang persentase Analisis deskriptif oleh Ridwan (2004 : 88), yaitu 80 - 100 % (Sangat Setuju), 60 - 79,99% (Setuju), 40 - 59,99% (Kurang Setuju), 20 - 39,99% (Tidak Setuju), dan 00 - 19,99% (Sangat Tidak Setuju).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja karyawan dapat muncul seiring dengan keinginan dalam meraih suatu pencapaian, kekuasaan, dan memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan sekitarnya. Pekerjaan di Hotel sangat tidak bisa diprediksi keadaannya, karena semua hal yang dikerjakan bersangkutan dengan keinginan tamu. Hal tersebut menjadikan karyawan terbiasa dengan tantangan yang sewaktu-waktu bisa saja terjadi, dan menyebabkan kejenuhan disaat masalah yang menjadi tantangan dalam bekerja tidak ada. Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik di Hotel Taufina Solok, hal ini bisa terjadi karena manajemen melakukan pertemuan bulanan yang dihadiri oleh seluruh

karyawan. Masing-masing karyawan membantu satu sama lainnya, menciptakan hubungan baik antara karyawan dan pimpinannya.

1. Tanggapan Responden mengenai gaji yang diterima untuk kebutuhan sandang pangan di Hotel Taufina Solok

Gaji adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja. Adanya pembayaran gaji yang cukup untuk menjamin hidup berkeluarga dalam keadaan normal, jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Tabel 3.
Tanggapan Responden Mengenai Gaji

No	Indikator	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	5	25%
4	Setuju	15	75%
5	Setuju Sekali	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang atau 75% karyawan setuju dengan gaji yang telah mereka terima, ini menunjukkan bahwa apa yang mereka lakukan untuk perusahaan sudah dapat diimbangi dengan gaji yang mereka terima. Akan tetapi, 5 orang atau 25% karyawan kurang setuju dengan gaji yang diterima.

Berdasarkan jawaban responden, karyawan baru sebatas menyatakan setuju. Dalam hal perjanjian perusahaan dapat mengklasifikasikan pendistribusian upah dengan kebijakan skala-skala upah dimana suatu pekerjaan tertentu menerima pembayaran yang kurang dari skala yang layak. Mengadakan suatu

pembinaan pengupahan/penggajian sesuai dengan peningkatan karyawan atau efisiensi kerja yang diberikan untuk mempertinggi daya hidup karyawan. Mengadakan suatu pembinaan penggajian menurut stabilitas keuangan perusahaan.

2. **Tanggapan Responden Mengenai Insentif**

Pemberian Insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapat insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja tanpa ada motivasi. Insentif suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan atas prestasi karyawan.

Tabel 4.
Tanggapan Responden Mengenai Insentif

No	Indikator	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	16	80 %
4	Setuju	4	20 %
5	Setuju Sekali	-	-
Jumlah		20	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 16 orang atau 80% karyawan kurang setuju dengan insentif yang telah mereka terima, hal tersebut diatas dapat disebabkan karena di Hotel Taufina Solok belum mempunyai peraturan dari sistem insentif yang jelas dan dapat dimengerti. Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan. Besarnya upah normal dengan standar jam kerja hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat. Karena hotel merupakan usaha yang bergerak dibidang jasa pelayanan, sebaiknya perusahaan menyesuaikan besaran uang pelayanan/ *service charge* juga.

3. **Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja banyak dipengaruhi oleh suasana keadaan lingkungan kerja dan peralatan kerja yang memadai dalam perusahaan. Produktivitas karyawan yang tinggi dapat dilakukan bila karyawan terjamin kesehatan dan keselamatan kerjanya. Keselamatan dan kesehatan karyawan wajib menjadi perhatian perusahaan. Hal ini demi memberikan kenyamanan dan keselamatan kerja bagi setiap karyawan yang berada di lingkungan kerja tersebut. Semua karyawan di Hotel Taufina Solok sudah menjadi peserta BPJS, begitu juga tabungan hari tua sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan.

Tabel 5.
Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan Kerja

No	Indikator	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	4	20 %
5	Setuju Sekali	16	80 %
Jumlah		20	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 16 orang atau 80% karyawan sangat setuju dengan perhatian perusahaan terhadap adanya jaminan keselamatan kerja, disamping itu karyawan juga sudah di masukan menjadi peserta BPJS, jaminan hari tua. Untuk lebih jelas lagi, sebaiknya pemimpin memberikan pelatihan tentang keselamatan kerja baik untuk kepentingan karyawan maupun tata cara penyelamatan para tamu jika terjadi hal-hal yang diinginkan atau yang bersifat darurat di Hotel Taufina Solok.

4. **Tanggapan Responden Mengenai Rasa Aman**

Setiap karyawan mendambakan lingkungan kerja yang nyaman tanpa adanya gangguan, karena adanya gangguan di lingkungan kerja akan memberikan dampak negatif bagi karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan pengadaan sarana-sarana kerja yang memadai dapat menjamin keselamatan, keamanan dan kesehatan yang merupakan dambaan setiap karyawan. Rasa tidak aman ini menghasilkan perasaan cemas, takut dan merasa terancam sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan tenang.

Tabel 6.
Tanggapan Responden Mengenai Rasa Aman

No	Indikator	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-

2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	8	40 %
5	Setuju Sekali	12	60 %
Jumlah		20	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang atau 60% karyawan sangat setuju dengan rasa aman dan lingkungan kerja di Hotel Taufina Solok. Rasa aman bagi karyawan mendorong semangat dan gairah kerja mereka. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan betah berada di tempat bekerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi meningkat.

5. Tanggapan Responden Tentang Pemberian Sanksi Kepada Karyawan

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Kinerja dan perilaku karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Ketika kinerja atau perilaku karyawan tidak memuaskan, maka perusahaan perlu mengambil tindakan korektif kepada karyawan. Tindakan korektif tersebut bisa berupa teguran hingga pemberian sanksi karyawan berdasarkan peraturan yang berlaku di perusahaan. Adapun teguran yang diberikan biasanya berupa surat peringatan. Pemimpin dapat mengatur jangka waktu teguran dan sanksi, teguran dapat diberikan sebelum dilanjutkan dengan pemberian surat peringatan. Hal ini dilakukan agar tidak ada yang dirugikan, baik kerugian bagi karyawan, maupun perusahaan.

Tabel 7.
Tanggapan Responden Mengenai Sanksi Kepada Karyawan

No	Indikator	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	1	5 %
4	Setuju	6	30 %
5	Setuju Sekali	13	65 %
Jumlah		20	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 13 orang atau 65% karyawan sangat setuju dengan pemberian sanksi apabila karyawan melakukan kesalahan dalam bertugas. Jelaslah bahwa pimpinan di Hotel Taufina Solok, benar-benar telah menerapkan aturan pemberian sanksi kepada karyawan

yang mangkir atau melakukan kesalahan. Pendekatan yang dilakukan adalah memberikan teguran dan kemudian arahan untuk tidak lagi melakukan kesalahan setelah tenggang waktu yang sudah ditetapkan, apabila masih melanggar peraturan, maka akan diberikan surat peringatan sesuai dengan jenis pelanggarannya.

6. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Sosial (Diterima Sebagai Partner Kerja)

Menjalin hubungan di lingkungan kerja memang menjadi tantangan tersendiri, karyawan dituntut bisa bekerjasama dalam situasi apapun di perusahaan, menunjukkan sikap yang baik terhadap orang-orang dan apa yang karyawan kerjakan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Rasa peduli terhadap rekan kerja akan memberikan kebahagiaan. Menjadi pembicara yang baik diawali dengan menjadi pendengar yang baik terlebih dahulu. Kepribadian yang positif merupakan hal yang penting, hal ini dapat membantu sesama karyawan untuk tidak melakukan hal yang negatif, yaitu tidak mengeluhkan suatu pekerjaan. Sebagai sesama karyawan saling toleransi, menyadari kekurangan diri sendiri dan mengakui kelebihan orang lain.

Tabel 8.
Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Sosial

No	Indikator	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	3	15 %
5	Setuju Sekali	17	85 %
Jumlah		20	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 17 orang atau 85% karyawan sangat setuju dengan partner kerjanya. Pada Hotel Taufina Solok terlihat hubungan yang harmonis sesama rekan kerja, komunikasi yang baik serta interaksi yang efektif yang dapat membantu saling memotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan keberhasilan mencapai tujuan bersama dalam pencapaian hasil kerja untuk kemajuan perusahaan.

7. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Sosial (Saling Membantu)

Kesalahan yang terjadi saat melakukan suatu pekerjaan bisa dilakukan oleh siapa saja termasuk para karyawan. Kesalahan tersebut bisa terjadi bukan karena diakibatkan buruknya kemampuan seorang karyawan, melainkan akibat kecerobohan yang memang siapa saja pernah melakukannya. Jika kita bekerja dalam tim, pastikan setiap orang sudah mengetahui tugas masing-masing untuk menghindari kesalahpahaman ketika proses pelaksanaan tugas. Dalam berhubungan baik dan saling membantu sesama rekan kerja dapat dengan cara saling berkomunikasi antar bagian lain dalam satu perusahaan atau tempat kerja.

Tabel 9.
Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Sosial

No	Indikator	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	5	25 %
5	Setuju Sekali	15	75 %
Jumlah		20	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang atau 75% karyawan sangat setuju saling membantu bila terjadi kesalahan kerja. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat mengurangi kesalahan yang dilakukan karyawan lainnya di Hotel Taufina Solok. Dalam hal saling berhubungan baik, sesama karyawan dapat memotivasi untuk saling kerjasama. Hal ini bertujuan apabila satu karyawan absen atau berhalangan hadir, maka dapat digantikan oleh rekan kerjanya yang lain. Sebagai contoh, *engineering* tidak segan meminta pertolongan membenarkan saluran air kamar kepada *security*.

8. Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan terhadap Karyawan Berprestasi

Penghargaan adalah kegiatan dimana perusahaan menilai kontribusi karyawan atau balas jasa terhadap karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga mendorong kinerja karyawan yang lebih baik. Program penghargaan penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan atau manajemen untuk mempertahankan Sumber Daya Manusia. Pemberian

penghargaan dapat diberikan dalam bentuk material maupun non material dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disamping itu pemberian penghargaan dapat memacu persaingan diantara karyawan untuk memperebutkan penghargaan yang dapat diraih.

Tabel 10.
Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Karyawan Berprestasi

No	Indikator	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	-	-
5	Setuju Sekali	20	100 %
Jumlah		20	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang atau 100% karyawan sangat setuju bahwa pimpinan/manajemen Hotel taufina Solok memberikan penghargaan kepada karyawan kepada karyawan berprestasi. Perusahaan Hotel Taufina Solok sudah melaksanakannya, yaitu dengan memberikan perhatian secara moril, pemberian sertifikat dan pemberian material berupa uang. Disamping itu juga memberikan bonus untuk berpergian ke luar kota bagi karyawan yang berprestasi dan loyal terhadap Hotel Taufina Solok.

9. **Tanggapan Responden Mengenai Kebebasan Berpendapat.**

Kepemimpinan yang demokratis adalah pemimpin yang selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam mengambil keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan, dengan begitu mereka akan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Dalam perannya, kepemimpinan dapat meningkatkan loyalitas, motivasi kerja, dan kenyamanan bagi karyawannya.

Tabel 11.
Tanggapan Responden Mengenai Kebebasan Berpendapat

No	Indikator	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	6	30 %
5	Setuju Sekali	14	70 %
Jumlah		20	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa 14 orang atau 70% sangat setuju bahwa pendapat karyawan dihargai oleh atasan. Terlihat bahwa pimpinan atau atasan memiliki kemampuan untuk merangsang karyawannya memunculkan ide atau kebebasan berpendapat dalam mengembangkan kemampuan seluruh karyawannya, karyawan yang diminta untuk dapat memberikan pendapat dalam menyampaikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan dan tujuan yang diinginkan manajemen mencapai target.

10. Tanggapan Responden Mengenai Aktualisasi Diri Dalam Menerima Saran dan Kritik Pimpinan

Saran dan kritikan yang diberikan oleh pimpinan sangatlah penting, sebagai karyawan hendaknya berbesar hati dan tidak langsung berpikiran negatif di dalam menerima masukan. Anggaphal hal itu sebagai kritik membangun dan sebuah kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkni diri. Jangan bersikap arogan, tetapi tunjukkan bahwa kita siap bekerja keras dan meminta masukan kepada pimpinan untuk bisa mencapai tujuan. Pastikan setiap kata-kata yang terucapkan dan perilaku yang sopan merupakan contoh positif bagi karyawan yang lainnya.

Tabel 12.
Tanggapan Responden Mengenai Aktualisasi Diri

No	Indikator	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	2	10 %
4	Setuju	2	10 %
5	Setuju Sekali	16	80 %
Jumlah		20	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa 16 orang atau 80% karyawan sangat setuju bahwa saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat karyawan lebih maju. Pimpinan Hotel Taufina Solok selalu mengadakan pertemuan atau berdiskusi dengan karyawannya. Dalam diskusi tersebut, pimpinan memberikan saran dan kritik yang membangun kepada karyawan. Tujuan pemberian saran dan kritik ini adalah agar karyawan dapat mengetahui kelebihan dan kelemahannya serta memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kelebihan, juga agar karyawan dapat mengetahui standar hasil yang ditetapkan perusahaan. Diskusi dengan pimpinan mengenai langkah-langkah apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

11. Tanggapan Responden Mengenai Aktualisasi diri, Motivasi Pimpinan dalam Kedisiplinan Kerja

Kepemimpinan diperlukan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu perusahaan. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi pengatur bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Sifat pemimpin yang mampu memberikan arahan yang baik, dapat dijadikan contoh dan panutan bagi seluruh karyawannya. Pemimpin yang ideal dan positif akan mudah mendapat simpati, rasa hormat dan kepercayaan dari karyawannya, hal tersebut akan memudahkan ia memimpin dan mempengaruhi karyawannya untuk dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Tabel 13.
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pimpinan

No	Indikator	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	2	10 %
5	Setuju Sekali	18	90 %
Jumlah		20	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa 18 orang atau 90% karyawan sangat setuju bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat karyawan disiplin dalam bekerja. *Inspirational Motivation*, merupakan sifat pemimpin yang mampu memberikan motivasi kerja atau dorongan kepada karyawannya dalam bekerja. hal ini dapat dilakukan dengan menjelaskan target-target yang harus dicapai. Pimpinan secara langsung memberikan contoh pelaksanaan pekerjaan sehingga dengan mudah karyawan mengerjakan pekerjaannya. Kemudian pemimpin juga memberikan kesempatan kepada karyawan yang mempunyai keahlian tertentu untuk dapat menunjukkan kemampuannya.

D. KESIMPULAN

Motivasi kerja karyawan Hotel Taufina Solok sudah baik, bahwa pimpinan yang diharapkan sudah mampu menjalankan peran kepemimpinan yang diharapkan. karena telah terpenuhinya jaminan kesehatan dan hari tua, perlindungan melakukan pekerjaan dengan rasa aman, rekan kerja selalu saling membantu. Motivasi kerja karyawan juga berdampak karena pemberian penghargaan dalam prestasi kerja. Motivasi kerja yang baik, secara keseluruhan juga dikarenakan karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan saran dan kritik kepada pimpinan maupun manajemen, pendapat karyawan selalu dihargai pimpinan maupun manajemen. Walaupun motivasi karyawan kurang berpengaruh dengan kebutuhan sandang dengan insentif yang diterima. Kepemimpinan yang dijalankan sudah mampu menjalankan peran pemimpin, yaitu memiliki visi yang jelas. Kepemimpinan yang diharapkan sudah mampu memberikan motivasi dan peran yang paling dirasakan pengaruhnya yaitu mampu memberikan perhatian khusus dan memelihara hubungan baik dengan karyawan. Dari pembahasan, dapat dilihat bahwa antara motivasi dan kinerja yang ada di Hotel Taufina Solok sangat berhubungan erat dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan

DAFTAR PUSTAKA

- Buchari Zainun. (1989). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara organisasi
- Fred luthans. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Listianto dan Setiaji.(2006). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal program pascasarjana Universitas Muhammadiyah Swasta.
- Ridwan. (2014). *Inovasi, Pembelajaran*. Jakarta: BUMD Aksara,
- Sudarwati. (2011). *Manajemen Kinerja*: Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Supriyanyo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Motivasi*. Malang: maliki pres,
- Wahyudin. (2006). *Team Motivasi dan Higiene*. Surabaya: Universitas 17 Agustus.

