

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Best Western Kindai Hotel Banjarmasin

Prananingdyah Sulih Sekarratri¹
Budi Purnomo²
Emmelia Nadira Satiti³

¹Mahasiswa pada Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta

²Dosen pada Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta

³Dosen pada Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta

ABSTRAK

Motivation has a very important influence on employee performance, employee performance must also be carried out by every employee by not delaying work that is detrimental to the company or himself, therefore employee work motivation and employee performance will greatly affect employee performance and affect company productivity. The purpose of this study was to (1) determine the work motivation of Best Western Kindai Hotel Banjarmasin employees, and (2) determine the effect of motivation on the work performance of Best Western Kindai Hotel Banjarmasin employees. This research was conducted at the Best Western Kindai Hotel Banjarmasin. This type of qualitative descriptive research. Data collection techniques using observation, questionnaires and literature study. Sources of data obtained from primary data sources and secondary data with data analysis techniques using triangulation. The population of the study was all employees of the Best Western hotel and the sample was 40 employees of each department, 5 people using purposive sampling technique. The results showed that the employee's work motivation is very good to achieve good performance, and the percentage of motivation is 63.67% strongly agree, 30.38% agree, the percentage of motivation has an effect on achievement of 59.17% strongly agree, 38.33% it can be concluded that employee performance is very good and has an effect on motivation.

Keywords: Motivation, work performance, and employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada masa sekarang ini industri pariwisata dunia mengalami perkembangan yang pesat. Perkembangan industri pariwisata juga terjadi di Indonesia. Banyak turis domestik dan mancanegara yang tertarik akan berbagai keanekaragaman yang dimiliki Indonesia, sehingga mereka pun tidak segan untuk mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk bisa menikmati keanekaragaman tersebut. Kegiatan kepariwisataan menyangkut seluruh aspek kehidupan manusia. Oleh sebab itu untuk keperluan pengembangan kepariwisataan diperlukan kepastian hukum yang berkaitan dengan seluruh aspek kehidupan manusia.

Salah satu industri yang sedang berkembang pesat adalah industri perhotelan, karena pada dasarnya hotel sudah menjadi kebutuhan bagi setiap kalangan baik swasta maupun pemerintah. Industri perhotelan merupakan salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya.

Hotel adalah bangunan berkamar banyak yang disewakan sebagai tempat untuk menginap dan tempat makan orang yang sedang dalam perjalanan; bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial, disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan, penginapan, makan dan minum.

Pada zaman dahulu hotel memiliki pandangan negatif dari sudut pandang masyarakat, maka ada pihak yang melarang pembangunan hotel di tempat-tempat tertentu. Hotel kini berkembang menjadi industri jasa yang handal yang menjadi salah satu penopang utama di dalam pembangunan pariwisata di negara ini. Hotel bisa berkembang dimana saja, baik di kota besar maupun kota kecil. Bisnis perhotelan sangat ramai di Indonesia, hampir semua provinsi di Indonesia sudah memiliki hotel berbintang.

Salah satu hotel di Indonesia yang terletak di Pulau Kalimantan, di Kota Banjarmasin yang terkenal dengan sebutan Kota Seribu Sungai yaitu Hotel *Best Western Kindai*. Hotel bintang 4 yang beralamat di Jalan A. Yani Km 4,5 No.437, Banjarmasin, Kalimantan Selatan ini merupakan hotel yang berlokasi yang cukup strategis dan berada di pusat Kota Banjarmasin dengan berbagai keuntungan yang ada. Lokasi hotel yang strategis membuat hotel ini mudah dijangkau oleh wisatawan. Banyaknya hotel di Banjarmasin membuat *Best Western* dapat bersaing dengan hotel-hotel lain di sekitarnya, Hotel *Best Western Kindai* harus memperhatikan kepuasan tamu. Kepuasan tamu sangat berkaitan dengan pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, hotel *Best Western Kindai* harus meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada tamu agar tamu merasa puas dan akan kembali ke hotel ini untuk menginap.

Semakin banyaknya jumlah hotel di Kota Banjarmasin maka persaingan di industri perhotelan pun semakin meningkat. Untuk dapat bersaing dengan para kompetitor, hotel memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan kegiatan operasional hotel. Hotel yang ingin tetap eksis dan tidak tersingkir dari persaingan tidak akan mengabaikan peningkatan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pihak manajemen hotel perlu meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana maupun peralatan modern, akan tetapi lebih tergantung pada manusia yang

melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan. Melihat sejauh mana peranan sumber daya manusia, dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan yang ada di hotel tersebut. Motivasi sendiri merupakan sebuah bentuk apresiasi yang diberikan oleh seorang pimpinan untuk mendukung karyawan agar dapat bekerja lebih semangat dan lebih maksimal. Pemberian motivasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara dramatis sehingga tujuan yang diinginkan jauh lebih baik dari yang diharapkan dan juga sebaliknya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh: kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan, sikap dan motivasi kerja seorang yang bersangkutan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi antara lain: gaji atau pendapatan, motivasi kerja, sikap terhadap profesinya, pengetahuan, perhatian pimpinan dan tanggung jawab, kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Adapun sasaran utama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, prestasi kerja.

Prestasi kerja dapat dicapai dengan melaksanakan tugas yang dibebankan, dan para karyawan akan semakin termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan apabila perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan dan salah satunya adalah dengan memberikan insentif. Pemberian insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan kepada karyawannya.

Adapun objek yang peneliti pilih adalah PT. Delta Mandiri Mitra Wisata Banjarmasin atau merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Perhotelan yaitu Hotel *Best Western Kindai* Banjarmasin. Hotel *Best Western Kindai* memberikan hal terbaik kepada tamu dalam pelayanannya, maka dari itu hotel ini benar-benar memperhatikan kualitas produk, jasa yang dihasilkan para karyawannya.

Hotel *Best Western Kindai* harus bisa mengelola karyawannya. Motivasi sangat

berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan, maka motivasi harus diberikan kepada karyawan dengan cara memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi dan selalu memberikan pelatihan secara berkala, prestasi karyawan juga harus dilakukan oleh setiap karyawan dengan cara tidak menunda pekerjaan yang merugikan perusahaan ataupun dirinya sendiri, maka dari itu motivasi kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam memotivasi kerja dan prestasi karyawan tidak dikelola sebaik-baiknya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa proses melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bisa dilakukan dengan maksimal karena dari setiap karyawan memiliki bentuk motivasi kerja yang didapatkan dari perusahaan. Harapan yang bisa diambil dari masalah penelitian ini adalah untuk memberikan pesan positif bagi setiap karyawan untuk memiliki motivasi kerja sehingga bisa mempengaruhi prestasi karyawan.

Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Maka pemberian motivasi diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.

Uraian di atas maka penulis ingin meneliti dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Best Western Kindai* Hotel Banjarmasin”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan hotel *Best Western Kindai*?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan hotel *Best Western Kindai*?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui motivasi kerja karyawan Hotel *Best Western Kindai*.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Hotel *Best Western Kindai*.

Manfaat Penelitian

1. Secara *Teoritis*
Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian

mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen Hotel *Best Western Kindai* Banjarmasin.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Pamela & Oloko 2015 dalam (Ardhyaviana 2017:7) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Edy Sutrisno 2016:110 dalam (Asri Nurya:2017:32) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Pengertian maupun definisi motivasi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, memberikan arahan yang tepat agar untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Tujuan motivasi

Tujuan dari motivasi menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.

7. Meningkatkan kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Jadi yang disebut karyawan yang bermotivasi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil.

Pengertian *reward*, gaji, dan *punishment*

Reward

Menurut Suwanto (dalam Fajar 2019:142) *reward* sebagai bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

Gaji

Menurut Sedarmayanti 2009:223-239 (dalam Nining:2016:24) Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

Punishment

Mangkunegara 2013 dalam (Natasya & Pieter 2018:977) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Tujuannya memberikan *punishment* adalah supaya karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak mengulangi lagi kesalahan yang dilakukan.

Pengertian Prestasi

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*. Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu Hasibuan 2011:94 dalam (Moch. Qori':2015:22).

Sutrisno 2014:151 dalam (Widyawati:2015:8) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Pengertian tersebut jelas bahwa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan, tidak mungkin seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal. Selain itu, tanpa pelimpahan atau delegasi tugas yang jelas seorang karyawan juga akan terbatas dalam pekerjaan yang dipikunya khususnya peluang dalam berprestasi, kreativitas, inisiatif dan lain-lain. Motivasi atau dorongan pada karyawan berpengaruh dari dalam maupun dari luar. Semakin tinggi faktor dalam bekerja, maka semakin besar kinerja atau prestasi seseorang.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara (2014:13 dalam Widyawati 2015:9) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan :
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*) yang artinya, kebanyakan seorang karyawan memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi :
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan (tujuan kerja).

Pengertian Performance Appraisal

Widodo (2015:130) *Performance appraisal* atau penilaian kinerja adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan maupun untuk pemberhentian seseorang.

Pengertian disiplin, kehadiran, dan kinerja karyawan

Disiplin

Menurut Edy Sutrisno 2016:89 dalam (Wike:2016:21) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kehadiran

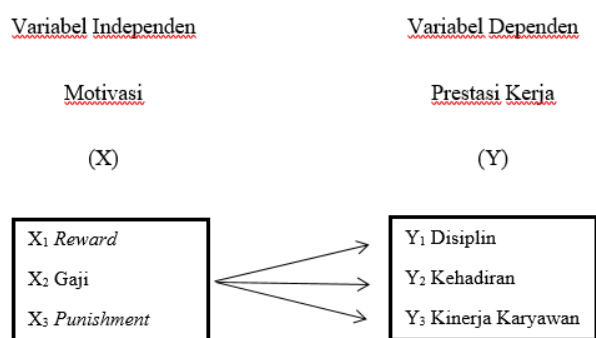
Menurut Simona dalam (Lisnawati:2018:22) kehadiran adalah suatu pendataan atau pencatatan dari kehadiran karyawan ditempat kerja, bagian dari pelaporan aktivitas suatu perusahaan yang berisi sebuah data-data kehadiran karyawan yang disusun dan diatur sedemikian rupa, sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan dalam perusahaan.

Kinerja karyawan

Mangkunegara 2014:9 dalam (Wike 2016:36) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1



Sumber: Penelitian Penulis

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan bentuk data kualitatif yang dilaksanakan mulai dari tahap-tahapan,

pengumpulan data, mengklasifikasikan hubungan guna memperoleh hasilnya.

Sugiyono (2015:8) mengatakan bahwa metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian *naturalistic* karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*); disebut juga sebagai *metode ethnographi*, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang *antropologi* budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Budi Purnomo:2015:46) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam hal ini penulis mengambil populasi seluruh karyawan yang berjumlah 106 dari departemen operasional maupun *back office*.

Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Budi Purnomo:2015:47) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* atau mewakili.

Berdasarkan definisi sampel diatas maka sampel yang penulis ambil adalah 40 karyawan dari setiap departemen berjumlah 5 orang dengan teknik *purposive sampling*.

Sumber Data

Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan *kuesioner* dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini auditor eksternal (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan hasil data dari seluruh karyawan operasional dan *back office* di Hotel Best Western Kindai Hotel Banjarmasin.

Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono, 2015). Data yang diperoleh selain dari objek penelitian yang mempunyai hubungan langsung dengan apa yang akan diteliti. Semisal buku-buku keputusan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, jurnal ilmiah maupun *internet*.

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data sekunder melalui informasi dari pihak-pihak lain dalam bentuk dokumen, browsing di internet, hasil kajian dari penelitian terdahulu dan sumber-sumber lain yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung kepada suatu objek dan tempat yang diteliti. (Sugiyono, 2015:204) Observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek.

Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang tepat mengenai objek penelitian yaitu di *Best Western Kindai Hotel Banjarmasin* dan yang menjadi bahan observasi adalah seluruh *karyawan Best Western Kindai Hotel Banjarmasin*.

Kuesioner

Sugiyono (2015:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2015:93), *skala likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian ini yang dijadikan kuesioner adalah 40 karyawan *Best Western Kindai Hotel Banjarmasin*.

Studi Pustaka

Menurut Nazir (dalam Qurrotun:2017) studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan,

dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Definisi Variabel Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk diperelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2016:38). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Best Western Kindai Hotel Banjarmasin*, maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi *variabel independen (X)* dan *variabel dependen (Y)*. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

A. Variabel *independent*

(Sugiyono, 2016:39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah motivasi yang memiliki indikator:

- *Reward*
- Gaji
- *Punishment*

B. Variabel *dependen*

(Sugiyono, 2016:39) variabel dependen adalah yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yang diteliti adalah prestasi kerja yang memiliki indikator:

- Disiplin
- Kehadiran
- Kinerja karyawan

Teknik Analisis Data

Triangulasi teknik yaitu peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Teknik pengumpulan data yang dimaksud berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serentak (Sugiyono,2015:214). Dengan ini teknik analisis data yang penulis gunakan adalah Teknik pengumpulan data dari observasi, kuisisioner, dan studi pustaka.

Data yang diperoleh berdasarkan hasil kuesioner dengan menggunakan metode analisis dengan rumus sebagai berikut:

$$P_s = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

Ps = Prosentase

n = jumlah *responden* yang menjawab

N = jumlah dari *responden*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Serajah Best Western

Best Western didirikan pada tahun 1946 oleh M.K. Guertin di *The Beach and Oceanaire Motel Long Beach, CA*. *Best Western* pertama kali didirikan bukan sebuah hotel melainkan motel yang berkembang di Amerika. Tahun 1963 *Best Western* menjadi motel Chain terbesar yang berkembang di Amerika bagian Barat dan Timur, dan tahun 1966 *Corporate Headquarter Best Western* dan *Best Eastern* pindah ke *Phoenix, Arizona*. Di tahun 1977 *Best Western* menjadi Hotel Chain Terbesar di dunia. Tahun 2001 *Best Western* menyebar ke Benua Asia termasuk Indonesia. *Best Western Office Asia* berada di Thailand yang beroperasi tanggal 14 Februari 2001. Terdapat 18 Hotel *Best Western* yang tersebar luas di Indonesia termasuk Banjarmasin. Indonesia termasuk dalam wilayah benua asia, benua asia sendiri menjadi dua bagian: asia tengah dan asia cina, *Best Western* yang berada di asia berkantor pusat di Bangkok, Thailand.

Tahun 2006 *Best Western* merayakan 60 tahun dalam pelayanannya. Pada tahun 2007 menjalin hubungan dengan kartu kredit AAA/CAA, dan kemitraan *Harley-davidson*. Pada tahun 2008 mengganti nama kartu keanggotaan tamu *Best Western* menjadi *Best Western Reward* yang sebelumnya menggunakan *gold crown club*. Strategi *branding Best Western* adalah untuk menawarkan pilihan 3 tingkat yang berbeda dari akomodasi untuk melayani spektrum yang luas dari wisatawan. Setiap produk dibedakan oleh kualitas perangkat keras dan perangkat lunak.

Nama perusahaan *Best Western* yang berada di Indonesia yaitu *Best Western Ado Indonesia*. *Best Western* berkembang di Indonesia mulai tahun 2009. *Best Western* yang pertama berdiri di Indonesia adalah *Best Western Resort* hotel yang berada di Bali. Tingkatan hotel *Best Western* dibagi menjadi 3 klasifikasi, antara lain:

1. *Brand Best Western Core* adalah hotel *Best Western* yang mempunyai bintang 3 sampai dengan 4.
2. *Brand Best Western Plus* adalah hotel *Best Western* yang mempunyai bintang 4.
3. *Brand Best Western Premier* adalah hotel *Best Western* yang mempunyai bintang 4+ sampai dengan 5.

Deskripsi Masalah

1. Motivasi Kerja Karyawan Best Western Kindai Hotel Banjarmasin

Motivasi sangat penting untuk karyawan agar mencapai target perusahaan. Dengan memberikan apresiasi atau dukungan itu bisa menjadi motivasi kepada karyawan agar kinerjanya meningkat. Jika dengan memberikan *punishment* atau hukuman itu juga menjadikan motivasi kepada karyawan yang melanggar agar tidak mengulangi kesalahannya lagi, dan memperbaiki kinerjanya.

Widodo dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2015:187) yang mengungkapkan pengertian motivasi sebagai berikut "motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan".

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Best Western Kindai Banjarmasin

Motivasi sangat penting untuk karyawan, terutama dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi berpengaruh agar kinerja karyawan lebih meningkat dari motivasi itu sendiri karyawan bisa mengukur bagaimana kinerjanya untuk meningkat. Semakin termotivasi maka akan meningkatkan kinerja untuk mendapatkan prestasi kerja pada karyawan *Best Western Kindai* hotel Banjarmasin.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara 2013 dalam (Widyawati 2015:9) ada 2 yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor motivasi yang berarti "motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan (tujuan kerja).

**Rekapitulasi hasil rata-rata
Hasil rekapitulasi motivasi kerja**

Tabel 1

Rekapitulasi hasil motivasi kerja

No.	Indikator	Tanggapan					
		SS	S	KS	TS	STS	Total
		%	%	%	%	%	%
1.	Reward	76,5	19,5	4	0	0	100
2.	Gaji	61,5	33,5	5	0	0	100
3.	Punishment	53	39,5	7	0,5	0	100
Rata-rata		63,67%	30,83%	5,33%	0,17%	0%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan perhitungan diatas yang telah diambil dari 40 responden dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan mendapatkan persentase sebesar 63,67% menjawab sangat setuju, 30,83% menjawab setuju, 5,33% menjawab kurang setuju, 0,17% menjawab tidak setuju dan 0% menjawab sangat tidak setuju.

Hasil analisa korelasi diatas jawaban Sangat setuju adalah jawaban tertinggi dari rata-rata jumlah jawaban *responden*, dapat dilihat dari tabel diatas 76,5% karyawan sangat setuju bahwa *reward* adalah bagian untuk memotivasi karyawan, 61,5% karyawan sangat setuju bahwa gaji salah satu motivasi karyawan, dan 53% karyawan sangat setuju bahwa *punishment* diberikan untuk memotivasi karyawan yang melakukan pelanggaran. Namun, ada pula sekitar 5,33% responden yang menjawab kurang setuju dengan motivasi yang diberikan kepada karyawan *Best Western Kindai Hotel*.

Hasil rekapitulasi prestasi kerja

Tabel 2

Rekapitulasi hasil prestasi kerja

No.	Indikator	Tanggapan					
		SS	S	KS	TS	STS	Total
		%	%	%	%	%	%
1.	Disiplin	57,5%	42,5%	0%	0%	0%	100%
2.	Kehadiran	59%	33,5%	7,5%	0%	0%	100%
3.	Kinerja Karyawan	61%	39%	0%	0%	0%	100%
Rata-rata		59,17%	38,33%	2,5%	0%	0%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan perhitungan diatas yang telah diambil dari 40 *responden* dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan mendapatkan persentase sebesar 59,17% menjawab sangat setuju, 38,33% menjawab setuju, 2,5% menjawab kurang setuju, 0% menjawab tidak setuju dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Maka dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan sangat baik.

Hasil analisa korelasi diatas jawaban Sangat setuju adalah jawaban tertinggi dari rata-rata jumlah jawaban *responden*, dapat dilihat dari tabel diatas 57,5% karyawan sangat setuju bahwa disiplin adalah salah satu motivasi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, 59% karyawan sangat setuju bahwa kehadiran adalah salah satu motivasi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dan 61% karyawan sangat setuju bahwa kinerja karyawan sangat memotivasi karyawan agar berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan *Best Western Kindai Hotel Banjarmasin*.

Kesimpulan yang dapat peneliti ambil dari ketiga faktor prestasi adalah adanya pengaruh positif dalam motivasi yang terdiri dari disiplin, kehadiran, dan kinerja karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dibuat oleh peneliti melalui teknik pengumpulan data yaitu observasi, menyebarkan angket atau *kuesioner*, dan studi pustaka. Kemudian setelah diadakan analisis dari sumber-sumber terkait dari penyebaran kuesioner, dapat diperoleh sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan motivasi yang ada di *Best Western* diantaranya *reward*, gaji, dan *punishment*. Sedangkan sebagian kecil kurang setuju untuk pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Terlihat dari jawaban *responden* karyawan tentang motivasi, rata-rata yang menjawab sangat setuju sebesar 63,67%, *responden* yang menjawab setuju 30,83% namun ada responden yang menjawab kurang setuju 5,33%, *responden* menjawab tidak setuju 0,17%,

dan 0% *responden* menjawab sangat tidak setuju dengan motivasi karyawan.

Berdasarkan observasi penelitian sewaktu *on the job training reward*, gaji dan *punishment* membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan mendapatkan prestasi yang diharapkan.

Landasan teori menurut Widodo (2015:187) mengemukakan motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan, besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Melalui penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang terdiri dari *reward*, gaji, dan *punishment* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena sesuai dengan hasil *kuesioner* yang *responden* menjawab sangat setuju sebesar 63,67% dan yang menjawab setuju 30,83%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis dengan teknik triangulasi, antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan *Best Western Kindai Hotel*, maka dari penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Karyawan *Best Western Kindai Banjarmasin*

Motivasi yang diberikan *Best Western* kepada karyawan merupakan karyawan yang sudah dinilai dan diterapkan dengan baik oleh karyawan itu sendiri. Motivasi yang mendukung terdiri dari *reward*, gaji, dan *punishment*. *Reward* merupakan dimensi yang penilaiannya tertinggi, hal ini dikarenakan *reward* sebagai motivasi yang sangat mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Dimensi yang terendah ada pada *punishment*, hal ini dikarenakan *punishment* memberikan kesan takut untuk karyawan, namun itu menjadikan karyawan lebih memberikan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Best Western Kindai Banjarmasin*

Tanggapan mengenai prestasi kerja karyawan yang terdiri dari 3 faktor mempengaruhi penilaian baik. Kinerja karyawan merupakan dimensi yang paling tinggi, hal ini dikarenakan kinerja karyawan sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas karyawan untuk memotivasi dirinya agar bekerja maksimal atau meningkat. Dimensi terendah ada pada disiplin, hal ini dikarenakan karyawan menganggap remeh disiplin karena disiplin merupakan hal yang dianggap sepele dan biasanya dilakukan karyawan untuk melanggarnya.

3. *Performance appraisal* apabila dijalankan dengan efektif maka karyawan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang terbaik. Sehingga *reward & punishment* diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Qurrotun. 2017. *Pengaruh Model Cooperative Learning Tipe Course Review Horay (CRH) terhadap Keaktifan Belajar Siswa*. Bandung: Universitas Pasundan
- Dewi, Asri Nurya. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung*, Bandung: Universitas Pasundan
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fajar, Moch. Qori'. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan di Koperasi Agro Niaga Indo (Kanindo) Syariah Jatim Malang*. Malang: Universitas Islam Negeri Malang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kentjana, Natasya Michelle Putri & Piter Nainggolan. 2018. *Pengaruh Reward & Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Jakarta: Universitas Bunda Mulia
- Lisnawati. 2018. *Pengaruh LTO (Labour TURNOVER), Absensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Perusahaan pada Bagian Kesatuan Pemangkuan Hutan*

- (BKPH) Sukun Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Madiun. Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Mashar, Widyawaty. 2015. *Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten. Rokan Hulu.* Universitas Pasir Pengaraian
- Nur'ani, Fajar. 2019. *The Guide Book of SOP Pedoman Lengkap dan Praktis untuk Mengelola Usaha.* Yogyakarta: Quadrant
- Parastika, Wike. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Taspen(persero) kantor cabang utama Bandung.* Universitas Pasundan
- Purnomo, Budi. 2015. *Metode Penelitian Pariwisata.* Yogyakarta:K-Media
- Sehaningtyas, Ardhyaviana. 2017. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Sales Promotion Girl (SPG) Lapangan.* Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Kombinasi (mix methods).* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (mix methods).* Bandung: Alfabeta
- Widianingsih, Nining. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencana Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.* Bandung: Universitas Pasundan