

PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KITCHEN DI NEW NORMAL HOTEL MANDARIN ORIENTAL JAKARTA

Marya Yenny^{1*}, Maryetti², Budi Bagaskoro³, Ria Aryani⁴, Steven Sugiarto⁵

^{1,2,3,4,5}Politeknik Sahid

*Koresponden: yennymarya@polteksahid.ac.id

Diajukan 07-09-2023	Direvisi 10-10-2023	Diterima 22-11-2023
------------------------	------------------------	------------------------

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee work productivity. The research was conducted at the Mandarin Oriental Hotel Jakarta. And to find out how much influence the motivation program has on the work productivity of kitchen employees at the Mandarin Oriental Jakarta.

Methods: The research was conducted using quantitative Associative methods. The sampling technique used in this study is total sampling where all members of the population are used in this study was total sampling where the entire population consisted of thirty kitchen employees.

Implication: Hotel is a company engaged in the field of accommodation services (rooms) which are managed commercially and provide food and beverage services and other facilities needed by guests. In this new normal era where all hotels are affected by the Covid virus pandemic, they must have high work enthusiasm and rise together. In facing the New Normal, this motivation is one of the activities or methods carried out by the hotel for employees to motivate them at work. A hotel definitely wants a competent workforce to be able to work effectively and efficiently so as to increase the competitiveness of the hotel. In order to provide the best service, it certainly requires high employee work productivity. Therefore, the hotel motivates its employees to be able to keep abreast of existing developments and fulfill the wishes and goals of the hotel. Providing this motivation can be done by holding weekly meetings with HR, briefings every day, and conducting outings so that each employee can get to know one another and motivate one another.

Keywords: Motivation, Employee Productivity, New Normal

ABSTRAK

Tujuan: Dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Mandarin Oriental Jakarta. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi di hotel Mandarin Oriental dan seberapa besar pengaruhnya.

Metode: Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif Asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling dimana seluruh anggota populasi sebanyak tiga puluh karyawan dapur. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung.

Implikasi: pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberi kuesioner secara langsung, kepada 30 karyawan department kitchen. berdasarkan hasil yang sudah diterima pemberian motivasi ini memiliki pengaruh yang sangat baik dan sangat penting terhadap produktivitas kerja karyawan di hotel Mandarin Oriental. Pemberian motivasi ini bisa berupa uang atau penghargaan, dan pemberian motivasi yang dilakukan oleh Hrd seperti kegiatan outing, meeting antar department, gunanya untuk saling mengenal satu sama lain.

Kata Kunci: Pemberian Motivasi, Produktivitas karyawan, New Normal

PENDAHULUAN

Hotel merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa akomodasi (kamar) yang dikelola secara komersial dan memberikan pelayanan makanan dan minuman serta fasilitas lainnya yang dibutuhkan oleh tamu (Sulastiyono, 2014) Di masa new normal ini dimana semua hotel terkena dampak dari pandemi virus Covid harus memiliki semangat kerja yang tinggi dan bangkit Bersama. Dalam menghadapi *New Normal* Pemberian motivasi ini merupakan salah satu kegiatan atau cara yang dilakukan oleh pihak hotel terhadap karyawan untuk memotivasi pada saat bekerja. Sebuah Hotel pasti menginginkan tenaga kerja yang berkompeten agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan daya saing hotel. agar dapat memberikan pelayanan terbaiknya, tentu diperlukan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Oleh sebab itu hotel memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat mengikuti perkembangan yang ada dan memenuhi keinginan dan tujuan hotel. Pemberian motivasi ini bisa dilakukan dengan cara dilakukannya pertemuan setiap minggu Bersama HRD melakukan pertemuan setiap harinya, dan dilakukan acara *Outing* agar setiap karyawan bisa mengenal satu sama lain dan saling memotivasi. dengan adanya program pemberian motivasi ini bisa mendorong semangat dan gairah kerja karyawan. Dengan termotivasinya ini bisa memberikan kreativitas dan partisipasi dalam bekerja.

Pentingnya program pemberian motivasi dapat dilihat dari perbedaan tingkat produktivitas karyawan yang mendapat motivasi dengan karyawan yang belum mendapat motivasi. Dimana karyawan yang sudah mendapatkan motivasi akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi daripada karyawan yang belum mendapatkan motivasi seperti dalam pekerjaan tidak malas dan menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan tepat waktu. Ada beberapa contoh kegiatan pemberian motivasi kerja seperti sebelum memulai bekerja semua karyawan dikumpul untuk *morning briefng* seperti diinfokan adanya tamu penting jadi semua karyawan harus siap agar terhindar dari kesalahan yang fatal, karena ini merupakan Hotel Bisnis yang didatangi oleh para tamu penting seperti Presiden Republik Indonesia Dan Menteri-Menterinya. Sebagai hotel bintang 5 di kawasan Ibukota Jakarta, Hotel Mandarin Oriental Jakarta terus meningkatkan daya saingnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, diperlukan perencanaan yang matang dan tepat yaitu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan. Pelaksanaan pemberian motivasi yang dilakukan merupakan salah satu cara yang digunakan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya secara maksimal, dan memberikan semangat yang tinggi agar semua karyawan termotivasi dan mau menjadi lebih baik dari sebelumnya agar tercapainya tujuan berupa produktivitas berupa hasil produk maupun jasa.

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif Asosiatif. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan departemen kitchen yang bekerja di Hotel Mandarin Oriental Jakarta. Variabel dalam penelitian ini ada variabel bebas yaitu pemberian motivasi, dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengukuran dengan skala likert.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu primer (observasi dan angket) dan sekunder (studi pustaka dan internet). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan menggunakan bantuan dari perangkat lunak SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini peneliti berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Usia, pendidikan, lama kerja. Dan hasil peneliti menggunakan beberapa uji diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Berikut hasil dan pembahasan analisis data secara lengkap.

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gender					
	Frequency	Percent	Valid	Cumulative	
			Percent	Percent	
Valid	Laki-Laki	28	93.3	93.3	93.3
	Perempuan	3	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Bedasarkan data diatas respondenn terdiri dari laki-laki dan perempuan. Dari 30 orang responden yang dijadikan sampel penelitian ini, 28 laki-laki dan sisanya perempuan. Hal ini membuktikan bahwa di Hotel Holiday Inn Jakarta Kemayoran lebih banyak terdapat karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative	
				Percent	
Valid	17-25 tahun	7	23.3	23.3	23.3
	26-35 tahun	18	60.0	60.0	83.3
	36-45 tahun	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Responden dibagi menjadi 5 tingkat usia yang telah dikelompokkan. Dari total 30 responden yang telah diambil. 7 responden berusia 17-25 tahun, 18 responden berusia 26-35 tahun, dan 5 responden berusia 36-45 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan departemen kitchen berusia 26-35 tahun. Karena pada usia tersebut karyawan lebih produktif dan memiliki banyak pengalaman.

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	SMA-SMK-MA	10	33.3	33.3	33.3
	DIPLOMA (D1,D2,D3)	13	43.3	43.3	76.6
	D4 -SARJANA (S1)	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Responden dibagi menjadi 5 tingkat pendidikan yang telah dikelompokkan. Dari total 10 responden memiliki tingkat SMA-SMK-MA, 13 responden memiliki tingkat pendidikan Diploma (D1-D2-D3), DAN 7 responden memiliki tingkat pendidikan D4-Sarjana (S1). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan Diploma (D1-D2-D3) memiliki pengalaman yang banyak dan ilmu pengetahuan yang luas.

Tabel 4. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja

		Lama Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	15	50.0	50.0	50.0
	6-10 Tahun	15	50.0	50.0	100.0
	total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan lama kerja responden, terdapat 15 responden telah bekerja selama 6-10 tahun, dan 15 responden telah bekerja 1-5 tahun. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan telah bekerja > 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mereka merasa betah dan nyaman pada saat berkerja.

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Hasil
X1	0,617	0,361	VALID
X2	0,551	0,361	VALID
X3	0,596	0,361	VALID
X4	0,566	0,361	VALID
X5	0,566	0,361	VALID
X6	0,656	0,361	VALID
X7	0,666	0,361	VALID
X8	0,548	0,361	VALID
X9	0,647	0,361	VALID
X10	0,541	0,361	VALID
Y1	0,575	0,361	VALID
Y2	0,547	0,361	VALID
Y3	0,504	0,361	VALID
Y4	0,595	0,361	VALID
Y5	0,598	0,361	VALID
Y6	0,547	0,361	VALID
Y7	0,526	0,361	VALID
Y8	0,672	0,361	VALID
Y9	0,602	0,361	VALID
Y10	0,509	0,361	VALID

Sumber: Olahan data peneliti, 2022

Berdasarkan hasil Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson, keputusan mengetahui valid tidaknya butir instrumen. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Dan hasil uji berdasarkan SPSS versi 25 oleh peneliti semua pernyataan memiliki nilai diatas rata - rata maka dinyatakan valid. Valid sendiri mempunyai arti dimana saat instrumen sudah teruji ketepatannya untuk mengukur sebuah data atau nilai dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's	N of
Alpha	Items
.824	10

Sumber: Olahan data peneliti, 2022

Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah 0,824, dimana nilai dari setiap pertanyaan tidak boleh kurang dari 0,6. Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan tidak ada pertanyaan yang bernilai dibawah 0,6 maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan bersifat reliable.

Tabel 7. Hasil Uji Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.739	10

Sumber: Olahan data peneliti, 2022

Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah 0,739, dimana nilai dari setiap pertanyaan tidak boleh kurang dari 0,6. Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan tidak ada pertanyaan yang bernilai dibawah 0,6 maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan bersifat reliable.

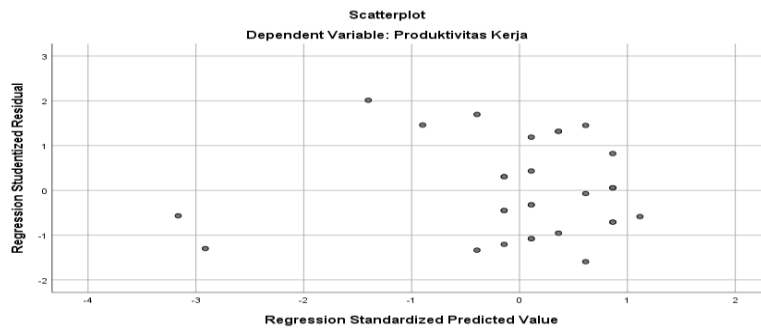
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32228209
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.116
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olahan data peneliti, 2022

Bedasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2. tailed) sebesar 0.200>0,05 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa residual yang terdistribusi normal yang artinya asumsi dasar kenormalan telah dipenuhi.

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Gambar Uji Scatter Plot diatas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah dan penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit kembali. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heterokedastisitas.

Tabel 9. Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	6.954	2.815		2.470	.020
Pemberian Motivasi	.833	.063	.929	13.234	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
sumber: Olahan Data Peneliti. 2022

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 9 model persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$\text{Produktivitas kerja} = 6.954 + 0.833 \text{ Pemberian motivasi}$$

Persamaan tersebut memiliki arti bahwa:

1. Konstanta a sebesar 6.954 menunjukkan bahwa apabila pemberian motivasi sebesar 0 (tidak mengalami perubahan), maka produktivitas kerja pada karyawan departemen kitchen hotel Mandarin Oriental Jakarta memiliki nilai sebesar 6.954.
2. Koefisien regresi variabel pemberian motivasi sebesar 0.833 menunjukkan arah positif. Artinya variabel pemberian motivasi memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja, dimana jika pemberian motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 persen, maka produktivitas kerja pada karyawan departemen kitchen hotel Mandarin Oriental Jakarta akan mengalami kenaikan sebesar 83.3 persen

Tabel 10. Analisis Koefisien Korelasi

Correlations		
	Pemberian Motivasi	Produktivitas Kerja
Pemberian Motivasi	Pearson Correlation 1	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation .929**	1
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Olahan Data Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 10, diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan hotel Mandarin Oriental Jakarta sebesar 0.929, hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dan sangat kuat terhadap produktivitas kerja pada karyawan departemen kitchen hotel Mandarin Oriental Jakarta.

Tabel 11. Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.862	.857	1.34569

a. Predictors: (Constant), Pemberian Motivasi
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olahan Data Peneliti. 2022

Hasil koefisien determinasi pada tabel 11, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.862, hal ini menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel independen pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan departemen kitchen hotel Mandarin Oriental Jakarta sebesar 86.2 persen sedangkan sisanya sebesar 13.8 persen (100 - 86.2 persen) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian

Tabel 12. Uji T-Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.954	2.815		2.470	.020
Pemberian Motivasi	.833	.063	.929	13.234	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olahan Data Penulis. 2022

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka :

Hipotesis 1 = Terdapat pengaruh pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan kitchen di new normal Hotel Mandarin Oriental Jakarta
 Hasil penelitian pada Tabel 4.10, menunjukkan nilai sig. variabel pemberian motivasi < nilai probabilitas kritis ($\alpha = 5\%$) sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung > t tabel sebesar $13.234 > 2.048$, hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Koefisien regresi sebesar 0.833 menunjukkan arah positif. Artinya pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan departemen kitchen hotel Mandarin Oriental Jakarta. Berdasarkan hasil statistik tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan penulis dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisa yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Pemberian motivasi dan produktivitas kerja karyawan di Hotel Mandarin Oriental Jakarta dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0.929. hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan sangat kuat.
- Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh pemberian motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 86,2% dan sisanya 13,8%. Dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak di teliti seperti kinerja karyawan, skill, dan ketepatan waktu.
- Dari hasil perhitungan di SPSS dengan menggunakan Uji parsial (T-Test) untuk mengetahui Hipotesis mana yang diterima diketahui bahwa t hitung yang diperoleh adalah sebesar $13.234 > 2.048$. sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, terdapat pengaruh pemberian terhadap produktivitas kerja karyawan kitchen di New Normal Hotel Mandarin Oriental Jakarta.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

- a. Sebaiknya pihak Hotel Mandarin Oriental Jakarta tetap mempertahankan dan mengembangkan tingkat produktivitas kerja karyawan agar lebih efektif dan efisien.
- b. Sebaiknya pihak Hotel Mandarin Oriental Jakarta tetap terus memberikan pelatihan khusus kepada semua karyawan yang bekerja seperti melatih skill dari masing-masing pekerjaan dan menguji pengetahuan yang dimiliki oleh semua karyawan yang bekerja agar masa yang akan datang hotel tersebut akan menjadi lebih baik.
- c. Sebaiknya pihak Hotel Mandarin Oriental Jakarta memberikan motivasi bagi para karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja. Pemberian motivasi dapat dilakukan dalam bentuk pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Penghargaan dalam bentuk pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal. Hal ini nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- F, Jurdi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Intrans Publishing. Pengaruh sumber daya manusia political universitas.
- Hidayati. (2020) *Hubungan Kitchen Dengan Bagian Lain Di Hotel:Jakarta*. Hotel indonesia universitas politeknik bandung. alfabeta
- M, Hasibuan (2013). *Alat Alat Motivasi Kerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 147. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i1.4870>
- M,Hasibuan (2013). *Jenis Jenis Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. *Analisa jenis jenis motivasi*.
- M, Hasibuan (2018). *Motivasi Kerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. *Motivasi kerja di perusahaan cakrawilla jakarta barat*.
- M, Hasibuan (2018). *Produktivitas Kerja*, Malang, UMM. *Pers. determinasi produktivitas kerja*.
- Mangkunegara, (2015). *Pemberian Motivasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers. *Analisa pemberian motivasi menurut mangkunegara*, 22.
- Minantyo, (2018). *Pengertian Dapur*. Jakarta: Alfabeta. *Analisa dapur tipekal yang mempengaruhi* 202.
- R, Kriyantono (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- R, M, Yulianto. (2016). *Klasifikasi Dapur*. Yogyakarta: Deepublish. *Jenis-jenis tipekal dapur*.
- Ruffino, Bartono (2015). *Peranan* . Yogyakarta: Deepublish. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2348-Full_Text.pdf
- Sedarmayanti. (2017). *Pengertian Motivasi Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju jaya.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian. (2012). *Motivasi Kerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group Daerah Istimewa Jogjakarta.
- Sugiyono.(2014). *Pengertian Uji Validitas:Jakarta:Alfabeta*. *Analisa uji validitas secara ilmiah*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (S. K. Quesenberry (ed.); THIRD EDIT)*. SAGE Publications.
- Sugiyono (2018). *Pengertian Sampel Dan Populasi*. Bandung: Alfabeta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 604–630. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.568>