

Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang

Hans A. Lao

*Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Kupang
Jl. Adi Sucipto, Kupang, 85148, Nusa Tenggara Timur*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Swiss Belin Kristal Kupang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan yang dipilih secara acak dari 136 karyawan. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan Uji T dan F hitung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi terhadap keberlanjutan ilmu manajemen baik yang dilaksanakan oleh para akademisi maupun praktisi sebagai rujukan penelitian dimasa akan datang dengan menambah variabel penelitian ataupun pada objek pelayanan jasa yang berbeda pula.

Kata Kunci: *Motivasi internal, motivasi eksternal, kinerja karyawan dan Swiss Belin Kupang*

PENDAHULUAN

Sebagai daerah kepulauan, Propinsi Nusa Tenggara Timur merupakan propinsi yang memiliki banyak destinasi wisata yang dapat dikunjungi oleh wisatawan baik wisatawan mancanegara maupun domestic. Destinasi wisata di Propinsi NTT seperti wisata alam, wisata bahari (pantai) wisata rohani, wisata kuliner dan wisata budaya serta potensi wisata lainnya. Destinasi wisata yang sudah mendapat pengakuan internasional dan termasuk dalam tujuh (7) keajaiban dunia adalah Hewan Komodo di Pulau Komodo dan Danau Kelimutu Tiga Warna di Pulau Flores. Dengan keberagaman potensi tersebut diharapkan mampu menambah pendapatan asset daerah. Berdasarkan data BPS Propinsi NTT diketahui bahwa kunjungan wisatawan pada tahun 2016 di Propinsi NTT sebanyak 15.680 wisatawan baik mancanegara maupun domestic (NTT dalam Angka 2016, Laporan BPS Propinsi NTT, 2016).

Perkembangan kunjungan wisatawan tersebut juga berdampak kepada peningkatan jumlah hotel di beberapa kabupaten/kota di Propinsi NTT, salah satu diantaranya adalah Kota Kupang sebagai Ibu Kota Propinsi NTT. Sejak 5 tahun terakhir, gejolak peningkatan jumlah hotel baik hotel berbintang (hotel bintang 3-5) khususnya dan hotel bintang 5 semakin banyak. Data Dinas Pariwisata Kota Kupang mencatat terdapat 6 hotel baru

bintang 4 dan bintang 4 di Kota Kupang, diantaranya hotel bintang tiga (3) diantaranya: Hotel T-More, Hotel Amaris, Hotel Neo, Hotel On The Rock. Selanjutnya hotel bintang 4 lainnya antara lain; Hotel Neo Aston, Hotel Grand M, Hotel Sotis, Hotel Sotis, Hotel Villa De. Diantara beberapa hotel tersebut terdapat beberapa hotel tertua yang sudah lebih dari 10 tahun berdiri di Kota Kupang diantaranya; Swiss Belin Kristal Kupang, Hotel sasando dan Hotel Silvia. Hingga saat ini terdapat 15 hotel bintang 3 dan 20 hotel bintang dua di Kota Kupang, (Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Kupang, 2017).

Dengan semakin banyak hotel di Kota Kupang, menuntut setiap hotel akan selalu meningkatkan kualitas pelayanannya kepada pelanggan (tamu) sehingga mampu bersaing dalam bidang tourism di Kota Kupang. Tuntutan pelayanan industry jasa perhotelan menuntut agar setiap hotel memaksimalkan kinerjanya. Peningkatan kinerja hotel haruslah ditopang oleh peningkatan kinerja karyawan dimana manajer perlu untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan karyawannya, karena karyawan adalah asset terpenting dan terutama yang dimiliki oleh organisasi, (Hasibuan, 2010).

Salah satu hotel yang terus berupaya meningkatkan kinerjanya adalah Hotel Swiss Belin Kristal Kupang yang telah berdiri sejak tahun 1996 dan merupakan hotel bintang tiga (*) sebelumnya dan sekarang dengan nama baru yakni Swiss Belin Kristal Kupang yang telah berubah menjadi hotel bintang empat (****) dan masih eksis hingga saat ini. Hotel ini terus berbenah diri oleh karena adanya persaingan antara sesama hotel baik bintang ***/bintang **** di Kota Kupang. Perhatian utama Swiss Belin Kristal Kupang adalah dengan memperhatikan kinerja karyawannya. Hal ini penting karena kinerja Swiss Belin Kupang sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja perusahaan menentukan apakah perusahaan itu akan berhasil atau tidak dalam persaingan bisnis. Seperti yang diungkap oleh Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007), bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Untuk mencapai kinerja tinggi, perusahaan ataupun organisasi harus mampu memaksimalkan berbagai sumber daya seperti modal, material dan mesin. Tidak terbatas pada hal-hal itu saja, hal yang jauh lebih penting ialah bagaimana perusahaan mempersiapkan sumber daya manusianya, yakni karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena karyawan memiliki bakat, tenaga, serta kreativitas untuk menunjang tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Gibson (1996) dalam Brahmasari (2008) mengungkapkan, kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Dengan kata lain, untuk mencapai tujuannya, organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan. Rivai dan Sagala (2009), mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, perusahaan harus memperhatikan bagaimana mereka dapat memotivasi karyawannya dalam bekerja melaksanakan pekerjaan mereka, serta bagaimana perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja bagi karyawan sehingga karyawan mampu menunjukkan kinerja yang maksimal atau performa pekerjaan seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Manullang (1997:146), mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Winardi (2002:6) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan. Mangkunegara (2007:76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Siagian (2007:287) mengemukakan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Dengan memotivasi karyawan, maka karyawan merasa akan bertanggung jawab terhadap kerjanya dan memberikan kontribusi terhadap hotel tempat ia bekerja yakni melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi internal adalah bagian dari pemilihan karyawan mau bekerja atas dasar kerelaan untuk bekerja, bekerja karena tanggung jawab yang dimilikinya dalam menghidupi kebutuhan keluarga, pengakuan dan penghargaan dari orang lain atas pekerjaan yang dimilikinya. Sedangkan, motivasi eksternal berkenaan dengan apa yang diberikan oleh pihak hotel kepada kerjanya setelah karyawan melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan menerima haknya. Motivasi eksternal ini berupa gaji, tunjangan, rewards dan bonus serta penghargaan lainnya.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiric serta dukungan data, tentu terdapat berbagai permasalahan yang dialami oleh karyawan. Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang kurang menunjukkan kerjanya oleh karena seringkali merasa kecewa atas manajemen hotel yang lambat dalam meresponi keluhan karyawan seperti keterlambatan dalam pembayaran gaji, kurangnya tunjangan yang diterima, gaji yang masih sangat rendah dan kurang diperhatikan oleh pimpinan/manajer dalam hal penerimaan keluhan dari karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritis

Menurut Martoyo, (2000:163), motivasi pada dasarnya adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang atau karyawan agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adanya suatu dorongan dari luar diri seseorang untuk mau melaksanakan suatu Kegiatan dalam upaya memenuhi kebutuhan.

Gray *et al* dalam Winardi (2002: 2) mendefinisikan motivasi sebagai hasil proses-proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menimbulkan sikap entusias dan persistensi untuk mengikuti arah tindakan-tindakan tertentu.

Pendapat kedua pakar tersebut didukung pula oleh Juwono dalam Setiawan (2005) yang membagi motivasi kedalam 2 jenis, yakni motivasi internal maupun eksternal. Selanjutnya Juwono mengemukakan penjelasan dari kedua jenis motivasi tersebut di bawah ini:

1. Motivasi Internal

Adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain:

- a. Kebutuhan
- b. Keinginan
- c. Kerjasama
- d. Kesenangan kerja
- e. Kondisi karyawan
- f. Dorongan

2. Motivasi Eksternal

Adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah:

a. Imbalan (gaji)

Adalah suatu nilai yang diterima seseorang, karena telah melakukan sesuatu aktivitas dimana seseorang tidak secara langsung ada ikatan kontrak atau suatu perjanjian lainnya. Imbalan ini bisa berupa upah (wage) atau gaji (salary) (Malthis dan Jackson, 2006).

b. Harapan

Adalah keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimal, keterampilan dan potensi.

c. Insentif (bonus)

Adalah suatu nilai yang diterima seseorang karena telah melakukan suatu aktivitas dimana seseorang tersebut secara langsung ada ikatan kontrak perjanjian. Contohnya upah lembur dan bonus.

3. Kinerja Karyawan

Dharma (1989) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja karyawan mempertimbangkan 3 syarat penting, yakni : 1) kuantitas kerja berkenaan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, 2) kualitas kerja berkenaan dengan mutu pekerjaan serta 3) ketepatan waktu berkenaan dengan kesesuaian dengan waktu yang ditetapkan dari awal pekerjaan.

Terdapat berbagai pendapat para ahli yang mengemukakan tentang defenisi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan menggunakan pengukuran Bernardin dan Russel (1995) yang mengemukakan tentang enam (6) syarat kinerja karyawan yang terukur, diantaranya:

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan
- b. *Quantity* jumlah yang dihasilkan
- c. *Timelines*, sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan tepat pada waktunya
- d. *Cost-effectiveness*, yakni sejauhmana penggunaan sumber daya organisasi
- e. *Need for supervision*, sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan
- f. *Interpersonnal impact*, sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama antara rekan kerja dan bawahan.

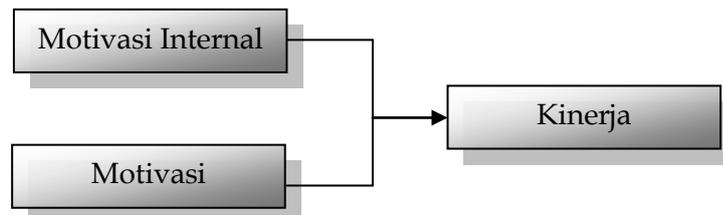
Kajian Empirik

Penelitian terdahulu (kajian empirik) yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini diantaranya: penelitian yang dilakukan oleh Paramita Sukwandani (2007) tentang pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan budaya perusahaan terhadap

kinerja karyawan (studi pada Perusahaan Gula Rejo Agun Baru Madiun). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta budaya perusahaan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan paparan kajian teoritis dan empirik yang diuraikan di atas, maka kerangka pemikiran dapat disajikan pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Swiss Belin Kristal Kupang berjumlah 136 orang, dan yang menjadi sampel penelitian adalah sebanyak 91 karyawan. Dari 91 karyawan tersebut yang bersedia mengembalikan kuisioner sebanyak 68 responden (74,72%) yang berpartisipasi, sedangkan sisanya sebesar 23 karyawan tidak bersedia. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 karyawan yang disebut responden penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling (acak).

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini secara garis besar menurut Umar (2005:42) antara lain :

1. Data primer, dalam penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden.
2. Data sekunder, merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari literatur yaitu berupa kajian teori, jurnal yang berupa hasil penelitian dan artikel yang terkait dengan topik penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuisioner kepada seluruh responden sehingga bisa dilakukan pengujian instrumen.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dipakai adalah pengukuran skala Likert lima (5) skala dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Hipotesis

Berdasarkan model kerangka pemikiran, maka rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi internal dan motivasi eksternal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan tahapan-tahapan diantaranya: uji instrument (validitas dan reliabilitas), statistik deskriptif, asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis digunakan uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden atas hasil kuisioner yang dibagikan kepada karyawan Swiss Belin Kristal Kupang.

1. Deskripsi Variabel Motivasi Internal (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data, diperoleh jawaban rata-rata dari 68 responden adalah sebesar 3,68 dan berada pada kategori setuju. artinya responden rata-rata memberikan jawaban setuju untuk item-item pada pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi internal. Dari data yang terlihat pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa kemampuan responden menyelesaikan masalah dan kemampuan melaksanakan tanggung jawab merupakan motivator yang kuat bagi seseorang untuk bekerja.

2. Deskripsi Variabel Motivasi Eksternal (X2)

Nilai total mean untuk variabel motivasi eksternal (X2) menunjukkan angka sebesar 3,55, artinya rata-rata responden menjawab setuju untuk pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi eksternal X2. Jaminan untuk mendapatkan gaji serta besar upah lembur yang diterima oleh karyawan, merupakan motivator kuat bagi mereka untuk bekerja.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nilai mean untuk variabel Y adalah 4,19, artinya untuk pernyataan ini rata-rata responden menjawab pernyataan setuju. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai unit standar perusahaan serta penyelesaian sesuai mutu standar perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dari hasil uji validitas yang dilakukan, terlihat bahwa nilai korelasi positif dan lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid. Hasil rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrumen yang dilakukan menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki koefisien Alpha Chronbach antara 0,834 hingga 0,943, semua nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Berikutnya dibawah ini ditampilkan Tabel 1 untuk melihat nilai VIF variabel Motivasi Internal, Motivasi Eksternal. Dari Tabel 1 di atas, Hasil uji besaran tolerance > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, menunjukkan bahwa data tidak mengandung multikolinieritas.

Tabel 1.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
Motivasi Internal	0.604	1.982
Motivasi Eksternal	0.506	1.975

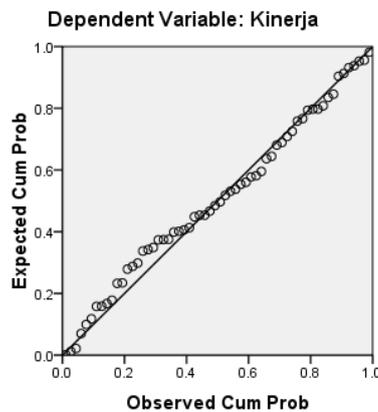
Uji Normalitas

Tabel 2.
Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90877138
Kolmogorov-Smirnov Z		.646
Asymp. Sig. (2-tailed)		.799

Dari Tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2 tailed) sebesar $0,646 > \alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2.
Grafik Nomral P Plot

Dari Gambar 2 di atas, dapat di lihat bahwa distribusi data mendekati normal. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3 di bawah menunjukkan hasil regresi berganda. Dari data pada Tabel 3 di bawah dapat disusun persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu$$
$$Y = 0,282X_1 + 0,364X_2 + 0 + \mu$$

Dimana:

Y = Variabel Terikat

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

$X_1, X_2, X_3,$ = Variabel terikat

μ = eror

Tabel 3.
Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisien regresi (b)	Beta (β)	t hitung	Korelasi parsial	Signifikansi	Keterangan
X1	.179	.282	2.707	.340	.009	Signifikan
X2	.277	.364	3.471	.421	.001	Signifikan
R	: 0.719					
R square	: 0.671					
Adjusted R square	: 0.674					
F Hitung	: 38.154					

Selanjutnya dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi untuk motivasi internal adalah positif sebesar 0,282, artinya variabel motivasi internal (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Nilai koefisien regresi untuk motivasi eksternal adalah positif sebesar 0,364. Artinya variabel motivasi eksternal (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2.707. jika dibandingkan pada nilai t tabel dengan alpha 5% (0,05) maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2.004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T tabel yang diperoleh dari motivasi internal > dari nilai T tabel, dimana 2.707 > 2.004. dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Swiss Belin Kristal Kupang.

Dengan demikian mengacu pada motivasi internal dengan berbagai indicator seperti: pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, pengakuan yang didapat dan rasa bertanggung jawab akan mempengaruhi motivasi internal individu. Hal ini sesuai dengan pendapat Noermijati (2008) yang menyatakan bahwa melalui kepuasan dalam bekerja, motivasi intrinsik akan mempengaruhi kinerja seseorang. Berdasarkan paparan di atas pada uji hipotesis, dapat dilihat bahwa motivasi internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesimpulannya adalah bahwa motivasi internal yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja individu sebagai karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Temuan penelitian ini sesuai dengan pendapat Robin Teigland dan Molly Wasko (2009) yang menyatakan individu yang lebih termotivasi dari dalam diri sendiri dibandingkan individu lain dalam organisasi akan menunjukkan performa yang lebih baik.

Berdasarkan tabel 3 pula diketahui bahwa nilai t tabel dari motivasi eksternal sebesar 3,471, artinya motivasi eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dengan membandingkan nilai T hitung dan T tabel (3.471>2.004).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima yakni motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swiss Belin Kristal Kupang pada alpha 5%.

Motivasi eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa pemberian motivasi yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Miao dan Kenneth, (2006) yang menyatakan bahwa kontrol terhadap motivasi eksternal yang dilakukan dengan memberikan kompensasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja akan meningkatkan performa (kinerja) karyawan. Secara teoritis temuan penelitian ini sesuai dengan pendapat Siagian (2007:287) yang mengemukakan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya

Uji Simultan

Pengujian hipotesis ketiga (3) yakni secara simultan motivasi internal dan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. Hal ini didasarkan pada perolehan nilai F hitung yang diperoleh. Nilai F hitung sebesar 38.154 jauh lebih besar dari nilai F tabel pada alpha 5% yakni 2,78 ($38.154 > 2,78$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa secara motivasi internal dan motivasi eksternal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima kebenarannya.

Motivasi internal dan motivasi eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya motivasi internal yang dibangun dengan baik, pemberian motivasi yang tepat oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan tersebut mendukung pendapat Fahmi Setia Permana (2009) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga mendukung pendapat Djumadi (2006) yang menyatakan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

PENUTUP

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. Dengan demikian, hendaknya karyawan yang bekerja secara baik dengan mengacu kepada tanggung jawab atas pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, pengakuan yang didapat dan rasa bertanggung jawab. Motivasi Internal yang tinggi akan berpengaruh pada tingginya kinerja seseorang.
2. Motivasi Eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. Apabila manajemen hotel memperhatikan imbalan, harapan dan insentif kepada karyawan maka itu adalah motivator bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Secara simultan, baik motivasi internal maupun motivasi eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikemukakan bahwa motivasi internal maupun eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. Terdapat beberapa hal yang dapat disarankan, diantaranya sebagai berikut:

1. Perlunya pihak karyawan meningkatkan kinerja dengan bertolak atas arti pentingnya pekerjaan yang saat ini mereka jalani. Karyawan perlu terus untuk meningkatkan kinerja dengan motif-motif yang baik yang dapat membangun rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka.
2. Pihak manajemen Swiss Belin Kupang perlu untuk memperhatikan berbagai keluhan dari setiap karyawan dalam hal pemenuhan kebutuhan karyawan melalui pemberian gaji, imbalan dan tunjangan serta bonus ataupun memberikan penghargaan/perhatian terhadap karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, pp. 124-135.
- Dharma, Agus. 1989. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi pertama. Jakarta: Rajawali.
- Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Kupang. 2017.
- Djumadi. 2006. Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 4, Nomor 3.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Mathis, Robert L. Jackson, Jhon H. 2006. *Human Resource Management; Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. 1997. *Dasar – Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Nusa Tenggara Timur Dalam Angka, BPS Propinsi NTT, 2016
- Permana, Fahmi Setia. 2009. *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja para Karyawan Non Medis Rumah Sakit Bersalin di Kota Malang (Studi pada Rumah Sakit Bersalin Melati Husada dan Rumah Sakit Manu Husada)*. Tesis. Universitas Brawijaya, Malang.
- Setiawan, Totok. 2005. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Malang*. Tesis. Universitas Brawijaya, Malang.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan 14. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2004. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cetakan ke-8. Bandung: Alfabeta.
- Umar Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.