

FPIPS:1433/UN40.A2.6/PP/2019

**ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN
SHERATON GRAND JAKARTA GANDARIA CITY HOTEL**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Pariwisata
Program Studi Manajemen Resort dan Leisure*



Oleh:
Claudya Novia Firdyn Raymaditha
1504812

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN RESORT DAN LEISURE
FAKULTAS PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2019**

**ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN
SHERATON GRAND JAKARTA GANDARIA CITY HOTEL**

Oleh
Claudya Novia Firdyn Raymaditha

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana Pariwisata pada Fakultas Pendidikan Ilmu
Pengetahuan Sosial

© Claudya Novia Firdyn Raymaditha 2019
Universitas Pendidikan Indonesia
November 2019

Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

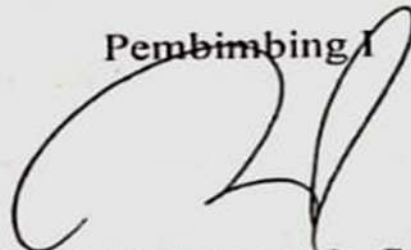
LEMBAR PENGESAHAN

**Claudia Novia Firdyn Raymaditha
1504812**

**ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN SHERATON
GRAND JAKARTA GANDARIA CITY HOTEL**

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Pembimbing I



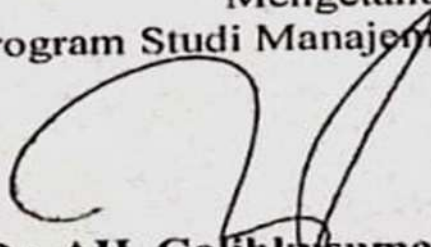
Dr. AH. Galihkusumah, S.ST., MM.
NIP. 19810522 201012 1 006

Pembimbing II



Reiza Miftah Wirakusuma, S.ST., M.Sc.
NIP.19871224 201404 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Resort dan Leisure



Dr. AH. Galihkusumah, S.ST., MM.
NIP. 19810522 201012 1 006

ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN SHERATON GRAND JAKARTA GANDARIA CITY HOTEL

Oleh:
Claudya Novia Firdyn Raymaditha
1504812

ABSTRAK

Karyawan yang bekerja di sebuah industri perhotelan, tentu memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi karyawan sendiri sangat berguna bagi seorang karyawan dalam melakukan dan menikmati pekerjaan mereka. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor motivasi kerja karyawan Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel, yang di lain sisi masih seringkali mengalami proses pergantian karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan mendistribusikan 200 kuisisioner yang masing-masing terdiri dari 24 pertanyaan ke 200 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis faktor. Hasil penelitian ini adalah terdapat empat faktor motivasi kerja karyawan Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel yaitu faktor aktualisasi diri, faktor kemampuan, faktor supervisi, dan faktor status. Saran dalam penelitian ini adalah rutusnya mengadakan *training* bagi para karyawan dalam rangka mengembangkan kemampuan, menyarankan para *leader* untuk selalu mempertahankan jiwa *leadership* dan *friendly*, serta selalu rutin mengadakan promosi kerja.

Kata Kunci: Analisis Faktor, Motivasi Kerja Karyawan, Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel.

ANALYSIS OF WORK MOTIVATION FACTORS OF SHERATON GRAND JAKARTA GANDARIA CITY HOTEL EMPLOYEES

By:

Claudya Novia Firdyn Raymaditha

1504812

ABSTRACT

Employees who have worked in a hotel industry, certainly have the motivation to work. Employee's motivation itself is very useful for an employee in doing and enjoying their work. The purpose of this study is to identify the work motivation factors of Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel employees, who on the other hand often has employee turnover processes. The data collection technique was carried out by distributing 200 questionnaires, each consisting of 24 questions to 200 employees. Data analysis techniques using factor analysis techniques. The results of this study are four work motivation factors for employees of the Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel, namely self-actualization factor, ability factor, supervision factor, and status factor. The suggestions in this research are routine training for employees in order to develop skills, suggesting leaders to always maintain leadership and friendly spirit, and always hold work promotions.

Keywords: Factor Analysis, Employees Work Motivation, Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel.

DAFTAR ISI

| Bab | Halaman |
|--|---------|
| KATA PENGANTAR | i |
| UCAPAN TERIMA KASIH | ii |
| ABSTRAK | iii |
| ABSTRACT | iv |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan dan Tujuan Penelitian | 2 |
| 1.3 Manfaat Penelitian | 3 |
| 1.4 Sistematika Penelitian..... | 3 |
| II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Motivasi | 5 |
| 2.1.1 Pengertian Motivasi..... | 5 |
| 2.1.2 Faktor Motivasi | 5 |
| 2.2 Motivasi Kerja..... | 7 |
| 2.3 Penelitian Terdahulu..... | 8 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran | 9 |
| III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Lokasi Penelitian | 10 |
| 3.2 Objek Penelitian..... | 10 |
| 3.2.1 Jumlah dan Karakteristik Responden | 10 |
| 3.2.2 Populasi dan Sampel..... | 10 |
| 3.3 Operasional Variabel | 10 |
| 3.4 Instrumen Penelitian | 12 |
| 3.5 Jenis dan Sumber Data..... | 12 |
| 3.5.1 Jenis Data..... | 12 |
| 3.5.2 Sumber Data | 13 |
| 3.6 Prosedur Penelitian | 13 |

| Bab | Halaman |
|---|---------|
| 3.7 Uji Validitas..... | 14 |
| 3.7.1 Hasil Uji Validitas | 14 |
| 3.8 Uji Reliabilitas | 16 |
| 3.8.1 Hasil Uji Reliabilitas | 16 |
| 3.9 Analisis Data..... | 16 |
| IV HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Profil Lokasi Penelitian | 18 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 18 |
| 4.2 Profil Responden | 20 |
| 4.2.1 Jenis Kelamin Responden..... | 20 |
| 4.2.2 Usia Responden | 21 |
| 4.2.3 Pendidikan Responden | 21 |
| 4.2.4 Lama Kerja Responden | 22 |
| 4.3 Analisis Faktor Motivasi Kerja Karyawan..... | 23 |
| 4.3.1 Pengujian Variabel | 23 |
| 4.3.2 Penyaringan Variabel | 23 |
| 4.3.3 Analisis <i>Communalities</i> | 26 |
| 4.3.4 Analisis <i>Total Varianced Explained</i> | 27 |
| 4.3.5 Analisis <i>Component Matrix</i> | 28 |
| 4.3.6 Analisis <i>Rotated Component Matrix</i> | 39 |
| 4.3.7 Analisis <i>Component Transformation Matrix</i> | 30 |
| 4.3.8 Penentuan Label Faktor | 30 |
| 4.4 Pembahasan Faktor Dominan..... | 31 |
| 4.4.1 Faktor Aktualisasi Diri | 31 |
| 4.4.2 Faktor Kemampuan | 32 |
| 4.4.3 Faktor Supervisi..... | 33 |
| 4.4.4 Faktor Status | 33 |
| V SIMPULAN DAN REKOMENDASI | |
| 5.1 Simpulan | 34 |
| 5.2 Keterbatasan Peneliti | 34 |
| 5.3 Rekomendasi..... | 34 |

| Bab | Halaman |
|-----------------------------|---------|
| DAFTAR PUSTAKA | 36 |
| LAMPIRAN | 38 |

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2015, April 4). *Pengertian Motivasi Kerja Menurut Para Ahli*. Retrieved from <https://idtesis.com/pengertian-motivasi-kerja-menurut-para-ahli/>
- Advernesia. (2017). *Pengertian Data Kuantitatif dan Kualitatif serta Contohnya*. Retrieved from <https://www.advernesia.com/blog/data-science/pengertian-data-kuantitatif-dan-kualitatif-serta-contohnya/>
- Afaq, F. U., Azam, A. P., Anwar, K., Yusoff, R. b., & Thukiman, K. (2011). Employees' Training and Performance Relationship in Hospitality Sector: A Case of Pearl Continental Hotel, Karachi, Pakistan. *International Review of Business Research Papers*, 149-158.
- Ayuningtyas, A. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan dalam Promosi Jabatan di PT Harapan Jaya Globalindo. 35.
- Baum, T., & Devine, F. (2007). Skills and Training in Hotel Sector: The Case of Front Office Employment in Northern Ireland. *Tourism and Hospitality Research*, 269-280.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 4.
- Gustisyah, R. (2009). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan. 9-138.
- Hai-yan, K., & Baum, T. (2006). Skills and Work in the Hospitality Sector: The Case of Hotel Front Office Employees in China. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 509-518.
- Hartanto, E. (2017). Teori Motivasi Kerja (Manajemen Sumber Daya Manusia). 1-9.
- Indriati, E. M., Mahmudah, L., Wijianti, A. D., Prasetya, S. E., Rahayu, T. P., & Marfugah, S. (2015). Teori Motivasi Proses Teori Harapan V.Vroom.
- Informasi, K. (2016, October 19). *Pengertian Data Primer dan Data Sekunder*. Retrieved from <https://www.kanalinfo.web.id/pengertian-data-primer-dan-data-sekunder>
- Pendidikan, P. (2019). *Pengertian Motivasi, Jenis dan Faktor Motivasi Menurut Para Ahli*. Retrieved from <https://www.maxmanroe.com/vid/sosial/pengertian-motivasi.html>
- Psikologi, U. (2018, June 29). *Teori Motivasi Kerja-Pengertian dan Siklus*

Motivasi. Retrieved from
<https://www.universitaspikologi.com/2018/06/teori-motivasi-kerja-pengertian-dan-siklus.html?m=1>

Resi, F. (2016). Pengertian Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik.

Scott, W. G. (1962). *Human Relation in Management. A Behavioral Science Approach*.

Statistik, K. (2009, Maret). *Analisis Faktor*. Retrieved from
<http://www.konsultanstatistik.com/2009/03/analisis-faktor.html?m=1>

Sudrajat, A. (2008). Teori-Teori Motivasi. *Tentang Pendidikan*, 1.

Uno, H. B. (2007). Teori Motivasi dan Pengukurannya.

Weiner, B. (1990). History of Motivational Research in Education. *Journal of Educational Psychology*, 616-622.

Yonanda, C., Susilo, H., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 109-116.

Zahara, Y., Sitorus, R., & Sabri, L. (2011). Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, Dan Hubungan Interpersonal Memengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 73-82.

Zurnali, C. (2004). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT. Telkom, Tbk.