**PENGARUH MOTIVASI DAN PROGRAM PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN LARAS ASRI RESORT AND SPA SALATIGA**

**Reno Andriwadi Saputra**

STIEPARI Semarang

**ABSTRAK**

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan program pengembagan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan laras Asri Resort & Spa Salatiga.Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Laras Asri Resort & Spa Salatiga yang berjumlah 150 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik Stratified Random Sampling. Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa stratified random sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan suatu tingkatan (strata) pada elemen populasi. Elemen populasi dibagi menjadi beberapa tingkatan (stratifikasi) berdasarkan karakter yang melekat padanya.Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang.Hasil penelitian menunjukan bahwa (1)motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) program pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja (3) motivasi dan proram pengembangan karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci**:Motivasi, Program Pengembangan, Kinerja Karyawan

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of work motivation and employee work development programs on employee performance of laras Asri Resort & Spa Salatiga. The research method used is quantitative method. The population in this study were 150 employees of Laras Asri Resort & Spa Salatiga. The sample in this study was determined using the Stratified Random Sampling technique. Sugiyono (2009) explains that stratified random sampling is a sampling technique with attention to a level (strata) in population elements. Population elements are divided into several levels (stratification) based on the characters attached to them. The number of samples in this study amounted to 51 people. The results showed that (1) motivation affects employee performance (2) employee development programs affect performance (3) motivation and Employee development programs have a joint effect on employee performance.*

***Keywords:*** *Motivation, Development Program, Employee Performance*

Pendahuluan

 Pariwisata merupakan salah satu kegiatan ekonomi yang sangat terkait dengan ekonomi global, dan apabila dikembangkan dengan baik akan sangat membantu kehidupan suatu negara/daerah. Pariwisata ditetapkan sebagai sektor andalan dalam penerimaan devisa, oleh karenanya sangat penting untuk pengembangan usaha jasa ini, lebih-lebih bila dikelola secara benar, akan membawa dampak positif bagi pembangunan nasional. Salah satu masalah dalam mengembangkan usaha jasa pariwisata adalah belum cukup tersedianya tenaga-tenaga yang cakap, terampil, memiliki *skill* yang tinggi, dan pengabdian kepada bidangnya, padahal kebutuhan tersebut sangat mutlak dalam bersaing di pasar global. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam pengembangan usaha jasa pariwisata, menuntut adanya peningkatan profesionalisme SDM yang terlibat dalam industri pariwisata.

 Kinerja seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, terutama yang berasal dari sisi psikologis karyawan dan dukungan organisasi atau perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Faktor-faktor ini akan menentukan sejauh mana kualitas pencapaian kinerja karyawan yang terlibat dalam suatu pekerjaan di organisasi atau perusahaan.

 Salah satu factor yang tergolong dalam sisi psikologis karyawan adalah motivasi. Stanford (Mangkunegara, 2003) menjelaskan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi mutlak diperlukan seseorang agar hasil pekerjaannya mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi berdasarkan definisi tersebut berarti dapat ditimbulkan karena dorongan internal dan dorongan eksternal. Dorongan-dorongan yang diperoleh oleh seorang karyawan akan membuat karyawan mampu dan mau melaksanakan tugas dengan kemampuan terbaiknya, sehingga hasil pekerjaannya dapat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

 Salah satu faktor yang tergolong sebagai dukungan organisasi atau perusahaan adalah program pengembangan karyawan. Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari menejemen personalia. Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.

 Profesionalisme kerja SDM dalam segala bidang dapat dilihat dari kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya pada organisasi dimana SDM bernaung. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2003) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Kinerja Karyawan**

 Menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Motivasi Kerja**

 Handoko (2012) menyebutkan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

**Program Pengembangan Karyawan**

Bangun (2012) Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

**METODE PENELITIAN**

 Bidang yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dalam dunia perhotelan yang dipusatkan pada pengaruh program pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Laras Asri Resort & Spa Salatiga. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Laras Asri Resort & Spa Salatiga yang berlokasi di Jalan jenderal Sudirman No.335 Salatiga, Kelurahan Ledok, Kecamatan Argomulyo, Kota Salatiga 50732.

 Populasi dalam peneleitian ini adalah Karyawan Laras Asri Resort & Spa.Yang menjadi partisipan atau responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang telah bekerja di Laras Asri Resort & Spa Salatiga minimal selama 2 tahun. Responden merupakan karyawan yang benar-benar dekat dengan topik penelitian sehingga data yang diperoleh dari para responden dapat semakin relevan dan akurat agar pertanyaan penelitian terjawab.Jumlah Populasi dalam penelitian ini sejumlah 150 orang yaitu sejumlah karyawan di Laras Asri Resort & Spa.

 Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik Stratified Random Sampling. Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa stratified random sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan suatu tingkatan (strata) pada elemen populasi. Elemen populasi dibagi menjadi beberapa tingkatan (stratifikasi) berdasarkan karakter yang melekat padanya.Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang dengan taraf signifikansi 5%.Pengambilan sampel ini dari jumlah populasi yang berjumlah 150 orang, sampel diambil dari populasi jumlah karyawan yang telah bekerja di Laras Asri Resort & Spa mimimal 2 tahun, dikarenakan untuk karyawan yang telah bekerja minimal 2 tahun, bisa dijadikan acuan karena telah mengikutibanyak program pelatihan yang diadakan oleh hotel dan telah mengenai Laras Asri Resort & Spa lebih mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Laras Asri Resort & Spa Salatiga**

 Berdasarkan jawaban kuesioner atas pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut tentang motivasi kerja tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 8,26, menyatakan bahwa dimensi inetern khususnya pemenuhan kebutuhan fisik paling berpengaruh meningkatkan motivasi kerja responden dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laras Asri Resort & Spa, sehingga bisa meningkatkan kinerja seperti yang diharapkan.

 Karyawan Laras Asri Resort & Spa Salatiga akan semakin termotivasi jika pemenuhan kebutuhan fisik dan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman terpenuhi, adanya pemberian penghargaan dari manajemen akan hasil kerjanya dan adanya kesempatan bagi karyawan untuk mengaktualisasikan diri, dengan demikian kinerja karyawan akan semakin meningkat.

 Pemenuhan kebutuhan fisik yang diinginkan karyawan diantaranya terpenuhinya kebutuhan sandang, papan dan pangan yang bisa diperoleh dari gaji dan *service charge* yang diperoleh setiap bulan.Kebutuhan akan rasa aman berupa adanya jaminan kesehatan berupa BPJS Kesehatan yang ditanggung perusahaan dan adanya Jaminan Hari Tua, selain itu juga rasa aman akan barang-barang milik pribadi ketika berada di dalam hotel.

 Adanya penghargaan dari Manajemen akan hasil kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.Karyawan yang bekerja dengan dengan baik akan terlihat dari hasil penilaian karyawan (apprisal0 yang dilakukan secara berkala oleh *Head of Department* nya masing-masing.Bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan bisa berupa Promosi jabatan, kenaikan tunjangan ataupun adanya pemilihan karyawan terbaik dengan memberi piagam dan uang pembinaan. Selain itu juga adanya ruang bagi karyawan untuk mengaktualisasikan diri dalam bidang seni, kreatif, olah raga ataupun kegiatan sosial diluar jam kerja, secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Pengaruh Program Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Laras Asri Resort & Spa Salatiga**

 Berdasarkan jawaban kuesioner atas pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut tentang program pengembangan tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 2,18, menyatakan bahwa faktor kurikulum khususnya pembagian waktu pelaksanaan program pengembangan paling berepngaruh, selanjutnya faktor kesediaan dan kesiapan peserta mengikuti program pengembangan dengan rata – rata 2,16, kesesuaian pelaksanaan dengan dengan rencana juga berpengaruh banyak dengan nilai rata-rata 2,15. dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laras Asri Resort & Spa, sehingga bisa meningkatkan kinerja seperti yang diharapkan.

 Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara program pengembangan terhadap kinerja karyawan Laras Asri Resort & Spa salatiga dapat diterima. Semakin baik program pengembangan yang diterapkan bagian HRD kepada karyawan, maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin baik.

 Semakin baik program pengembangan karyawan yang dilakukan manajemen dalam hal ini bagian HRD terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.Program pengembangan karyawan yang tertata,terencana dan terprogram dengan baik menyangkut Sasaran, Kurikulum, Sarana dan Prasarana, Peserta, Pelaksanaan, dan Pelatih/fasilitator makan akan memperoleh hasil yang optimal demi pengembangan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

**Pengaruh Motivasi dan Program Pengembangan secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Laras Asri Resort & Spa Salatiga**

 Dengan peningkatan Motivasi kerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan fisik karyawan, pemenuhan kebutuhan akan rasa aman,pemberian penghargaan, dan memberi ruang untuk karyawan agar bisa mengaktualisasikan diri secara bersama-sama dengan memberikan Program Pengembangan karyawan yang terprogram, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

 Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan program pengembangan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laras Asri Resort & Spa Salatiga.

**Variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan antara motivasi dan program pengebangan karyawan.**

 Variabel Motivasi paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan,hal ini dilihat dari jawaban kuesioner, mayoritas responden akan lebih terpacu untuk bekerja dengan baik, jika terpenuhinya kebutuhan fisik, rasa aman, adanya penghargaan dan ruang untuk mengaktualisasian diri. Dalam hal ini, pengaruh motivasi paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laras Asri Resort & Spa dibandingkan dengan program pengembagan karyawan.Makin terpenuhinya kebutuhan fisik karyawan, kebutuhan rasa aman, pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan dan adanya ruang untuk mengaktualisasikan diri karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

**SIMPULAN DAN SARAN**

 Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari analisis pengaruh motivasi kerja dan program pengembangan terhadap kinerja karyawan Laras Asri Resort & Spa Salatiga, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Laras Asri Resort & Spa Salatiga, sehinga hipotesis pertama dapat diterima.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan program pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan Laras Asri Resort & Spa Salatiga, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan program pengembangan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan Laras Asri Resort & Spa Salatiga, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.
4. Pengaruh variabel motivasi kerja lebih tinggi dibanding variabel program pengembangan karyawan di Laras Asri Resort & Spa Salatiga, sehingga hipotesis keempat dapat diterima.

**Saran**

Dengan memperhatikan simpulan diatas, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut :

Laras Asri Resort & Spa Salatiga., diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan peningkatan kesejahteraan karyawan dengan pemberian insentif dan promosi bagi karyawan yang berprestasi. Pemberian Perhatian, pengakuan dan penghargaan pimpinan/ atasan terhadap hasil kerja karyawan.

Laras Asri Resort & Spa Salatiga.diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan program – program pengembangan karyawan melalui program pelatihan, workshop, denganmenyusun kurikulum pelatihan secara terencana dan mendatangkan fasilitator dari luar yang profesional, sehingga akan meningkatkan kompetensi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Laras Asri Resort & Spa Salatiga. diharapkan dapat mempertahankan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, cara bagaimana atasan melakukan pengawasan terhadap bawahan, bagaimana atasan meperlakukan bawahan dengan baik dan professional serta adanya jaminan keamanan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan bisa lebih nyaman menyelesaikan tugas beban pekerjaan dengan hasil yang optimal,

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan seperti pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, pemberdayaan, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang belum diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan* KIKI CAHAYA SETIAWAN*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan…* | 53 *Praktik* (Revisi VI). Jakarta : Rineka Cipta.”

Arikunto, Suharsimin (2010), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : PT Rineke Cipta.

Handoko, Hani, 1999, *Perilaku Organisasi,* Yogyakarta: BPFE UGM

Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.Cetakan Ke-6.* Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Melayu S.P, 2007, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Akasara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara

Kreitner, R. & Kinicki, A. (2007).*Organizational Behavior. (7th ed).*New York : Mc Graw Hill.

Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bandung: PT. remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu,(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cekatakan kesebelas, Penerbit PT emaja Rosdakarya Offset, Bandung.

Nawawi, Hadari, H. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Profit yang Kompetitif.*Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Robbins, Stephen P, (2007). *Perilaku Organisasi,* Cetakan Kedua, penerbit PT Macanan Jaya Cemerlang, Indonesia,

Siagian, Sondang P (2008), Manajemen Suber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2009. *Metode penelitian bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta

Sugiyono 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: CV Alfabeta.

Stephen P.Robbins, Timothy A.Judge, 2013, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.