

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Bandara Internasional Hotel dahulu memakai Nama Sheraton Hotel dibawah perusahaan bernama Starwood Hotel & Resort Worldwide. Pada Juni 2017 Hotel Sheraton bandara berubah management dari yang sebelumnya Starwood menjadi AccorHotels. Kemudian merubah namanya menjadi Bandara Internasional Hotel Managed by AccorsHotels.



Gambar 1.4 Linjani Restaurant Pastry *Section*
Bandara Internasional Hotel

Bandara International Hotel terletak di Kawasan Bandara Soekarno-Hatta, lebih tepatnya di Jalan Tol Prof. Dr. Ir. Sedyatmoto, Kecamatan Benda Tangerang, Banten. Bandara Internasional Hotel adalah salah satu hotel resort yang berada di Jakarta yang menawarkan pengalaman bergaya *resort* yang memberikan kenyamanan di dalam hotel. Bandara Internasional Hotel merupakan tempat untuk pengunjung bisnis dan pelaku wisata. Dikarenakan hotel ini berjarak dekat dengan bandara Soekarno Hatta. Maka dari itu banyak tamu yang datang dari bandara untuk transit atau menunggu penerbangan selanjutnya, hal ini merupakan kesempatan untuk hotel mendapatkan tamu sebanyak-banyaknya.



Gambar 2.4 Departemen *Pastry* Bandara Internasional Hotel

Hotel bertaraf bintang 5 ini menawarkan penginapan bergaya *lake side resort* yang unik sebagai pilihan tepat untuk menghindari kemacetan Jakarta. Jarak yang hanya tiga kilometer dari Bandara Internasional Soekarno-Hatta dimana para tamu mendapatkan akses yang sangat mudah untuk mencapai bandara.

Di Bandara International Hotel, memiliki 225 kamar tamu yang nyaman menawarkan pemandangan Taman yang indah dan pemandangan danau yang romantis. Bandara Internasional Hotel memiliki *occupancy* (OCC) sebesar 30% - 100% ketika *Low and High season*. Bandara International Hotel memiliki pemandangan ke arah kolam renang, Bumbu Restaurant menyediakan masakan Internasional dan Indonesia, Sambal Tapas *Bar & Lounge* menampilkan pemandangan danau dan hiburan sehari-hari. Serta pilihan makanan termasuk hidangan prasmanan berada di Linjani *Restaurant* dan minuman di Maxis *Lounge*.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: Jenis kelamin, Umur, Tempat Tinggal, Posisi dalam Pekerjaan, Status Kepegawaian, dan Lama Bekerja

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Presentase Jenis Kelamin

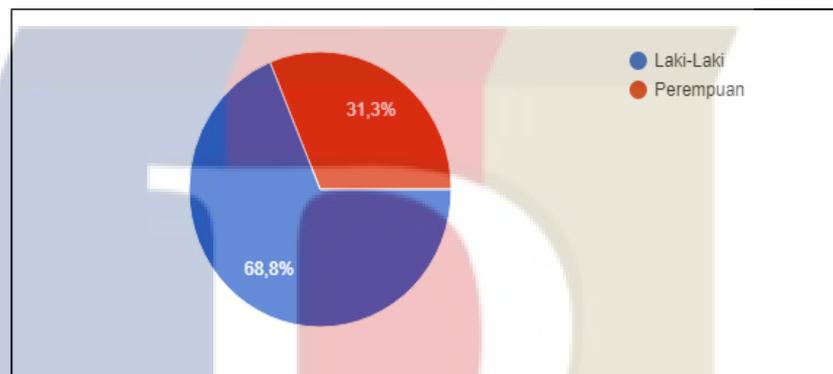


Diagram 1.4 Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan presentase jenis kelamin sebagian besar adalah laki-laki dengan jumlah presentase sebanyak 68.8%. Sedangkan dari jumlah presentase perempuan hanya sebanyak 31.3%. Dari jumlah presentase diatas dapat dilihat bahwa kategori responden berdasarkan presentase jenis kelamin, terdapat lebih banyak laki-laki yang bekerja di Departemen *Pastry*. hal ini dapat terjadi karena di Departemen *Pastry* terdapat pekerjaan yang di lakukan dalam jumlah kuantiti yang banyak serta diperlukanya keunggulan atau kekuatan fisik dimana seorang *Chef pastry* di hotel untuk mempersiapkan bahan-bahan maupun peralatan, dalam membuat suatu produk dalam jumlah yang banyak dan dituntut untuk berdiri selama selama berjam-jam. Selain itu laki-laki memiliki kondisi emosi yang lebih stabil. Menurut Santrock, 2003. Laki-laki dikenal lebih berkuasa jika dibandingkan dengan perempuan, mereka memiliki pendapat tentang kemaskulinan terhadap dirinya sehingga cenderung kurang mampu mengekspresikan emosi seperti yang dilakukan oleh perempuan. Hal ini

menunjukkan laki-laki cenderung memiliki ketidakmatangan emosi jika dibandingkan dengan perempuan (Santrock, 2003).

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Presentase Usia

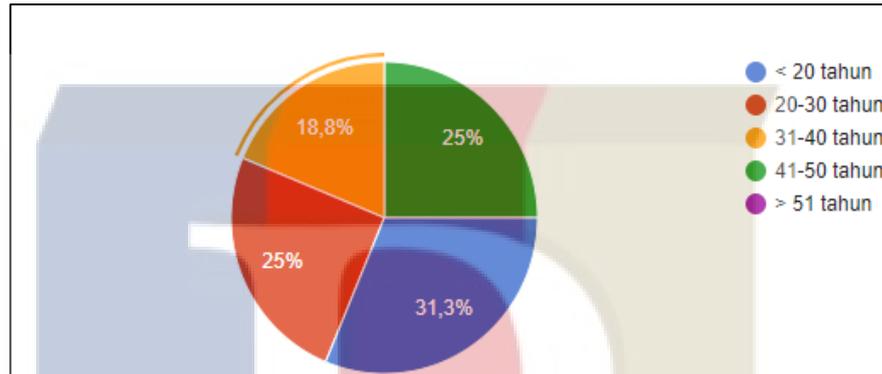


Diagram 2.4 Presentase Usia

Karakteristik responden berdasarkan presentase usia, sebagian besar berada dalam kategori <20 tahun sebesar 31.3%. Yang berikutnya ada di kategori usia 20-30 dan 41-50 tahun memiliki presentase yang seimbang sebanyak 25%. Selanjutnya ada di kategori dari 31-40 tahun sebanyak 18.8%. Setelah itu kategori usia >51 tahun adalah 0.00% atau bisa dibilang tidak ada, dan dalam kategori umur >50 sudah tidak bekerja di departemen *pastry*. Sedangkan dalam hal ini yang terbanyak adalah responden <20 tahun berasal dari siswa dan siswi menengah atas ataupun kejuruan yang sedang melakukan *Training*. Untuk usia seorang pekerja di hotel yang sudah menjadi Karyawan ada di usia 20-30 Tahun dan 41-50 tahun dapat dilihat dari presentase yang seimbang sebesar 25 %. Hal ini menggambarkan bahwa responden pada usia <20 tahun memiliki keinginan belajar dan mencari pengalaman selama bekerja di Departemen *Pastry* pada Bandara Internasional Hotel. Dan pada usia 20-30 tahun serta 41-50 tahun mempunyai semangat serta pengalaman dan keahlian yang sudah matang di bidangnya.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Presentase Tempat Tinggal

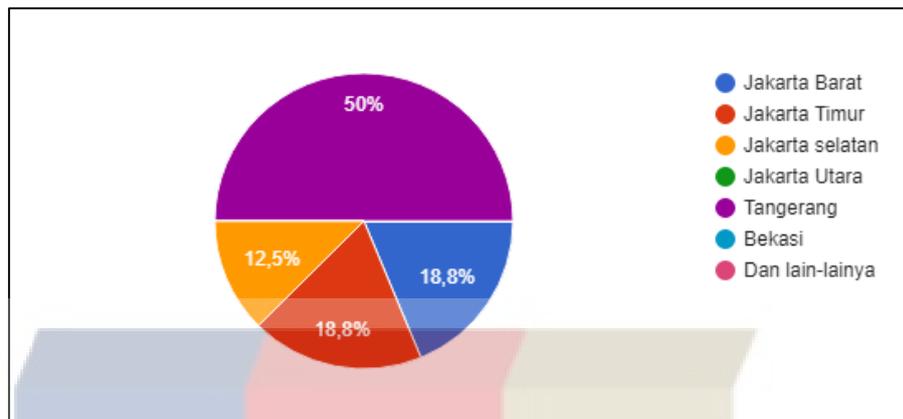


Diagram 3.4 Presentase Tempat Tinggal

Berdasarkan karakteristik responden dari kategori tempat tinggal sebagian besar pekerja di *Departemen Pastry* berada dalam kategori responden di wilayah Tangerang dengan jumlah presentase Sebanyak 50%, wilayah selanjutnya berada dalam kategori responden di wilayah Jakarta Timur dan Jakarta Barat, dengan presentase responden yang sama yaitu sebanyak 18.8% dan yang paling sedikit adalah berada dalam kategori responden di wilayah Jakarta selatan hanya 12.5%. Untuk wilayah Jakarta utara dan Bekasi memiliki 0.00% atau bisa dikatakan tidak ada.

Berdasarkan data diatas dengan kategori responden berdasarkan tempat tinggal, dapat diartikan bahwa kategori responden terdapat banyak karyawan yang bekerja di *Departemen Pastry* tinggal di wilayah Tangerang hal ini dapat di karenakan Kawasan Bandara Internasional Hotel yang strategis dengan tempat tinggal karyawan terlebih pihak hotel menyediakan fasilitas *Shuttle bus* untuk karyawan yang bekerja sehingga sangat memudahkan karyawan.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Presentase Posisi Dalam Pekerjaan

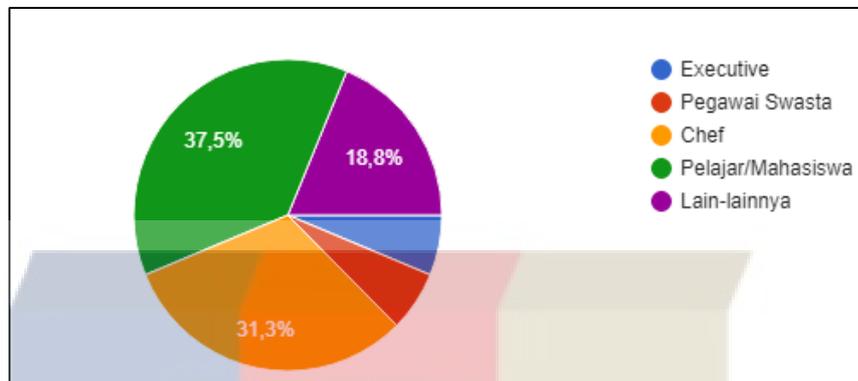
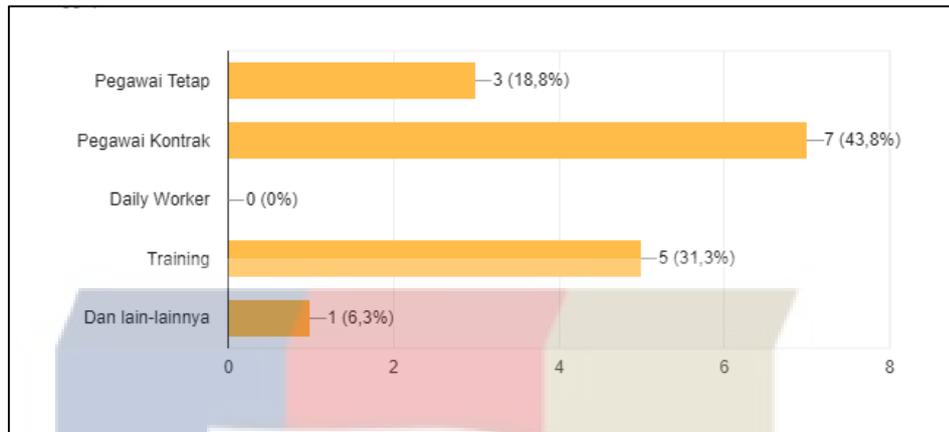


Diagram 4.4 Posisi dalam Pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan kategori Posisi dalam Bekerja memiliki presentase terbesar adalah pelajar/mahasiswa. Sebanyak 37.5% yang berikutnya, menunjukkan presentase sebanyak 31.3% sebagai *Chef* dan 18.8% menjawab lain-lainnya. sedangkan berdasarkan karakteristik responden paling sedikit adalah kategori responden pegawai swasta dan *Executive*. Sebanyak 6.3% yang berarti berdasarkan dari kategori responden posisi dalam bekerja paling banyak di Departemen *Pastry* hanya bekerja sebagai *Chef*.

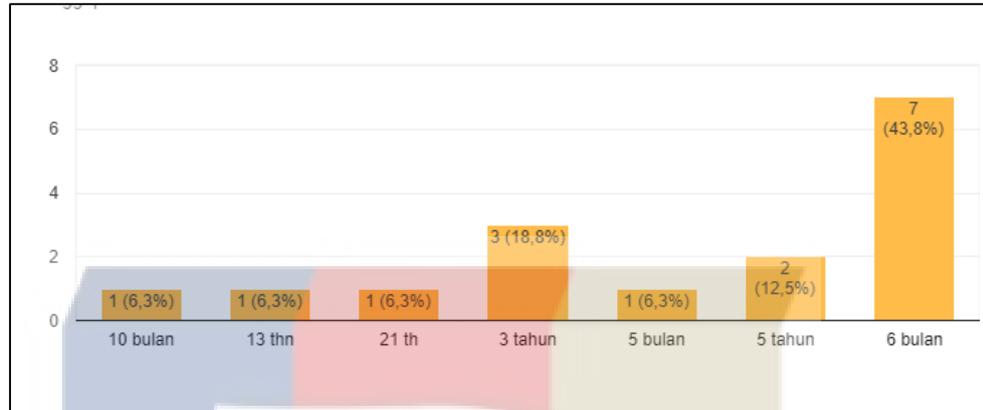
4.2.5 Karakteristik Responden mengenai presentase grafik Status Kepegawaian



Grafik 5.4 Status Kepegawaian

Karakteristik responden berdasarkan kategori Status kepegawaian adalah *Training* Sebanyak 31.3%. yang berikutnya, dari kategori responden pegawai kontrak sebanyak 43,8% sedangkan Sebanyak 18.8% termasuk dalam kategori pegawai tetap dan berdasarkan karakteristik responden kategori pekerjaan paling sedikit adalah lain-lainnya dengan jumlah 6.3%. Hal ini menggambarkan bahwasannya status kepegawaian di Departemen *Pastry* yang memiliki presentase tertinggi ada di status pegawai kontrak. Adapun juga hal ini dapat dijadikan kesempatan untuk menunjukan prestasi kerja untuk memperoleh status kepegawaian tetap. Akan tetapi di temuinya status *training* pada Bandara International hotel. Hal ini menyatakan bahwa Bandara International Hotel sangat terbuka untuk memberikan pembelajaran serta pengalaman akan dunia kerja kepada siswa atau mahasiswa sebelum memasuki dunia industri perhotelan.

4.2.6. Karakteristik Responden mengenai presentase grafik Lama Bekerja



Grafik 6.4 Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan kategori Status lama bekerja menyatakan selama 21 tahun dan 13 tahun dengan presentase 6.3%. Selanjutnya selama 5 tahun dengan presentase 12.5% dan 3 tahun sebanyak 18.8%. Lalu selama 10 bulan dengan presentase 6.3% dan karakteristik responden dalam status lama bekerja paling cepat ada di presentase dengan jumlah presentase 43.8 selama 6 bulan. Dan 12.5 selama 5 bulan. Dapat dilihat bahwa Karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu lama atau bertahun-tahun dapat menandakan bahwa adanya tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja di Departemen *Pastry* pada Bandara International Hotel.

4.3 Tanggapan Responden Pada Faktor Motivasi Internal

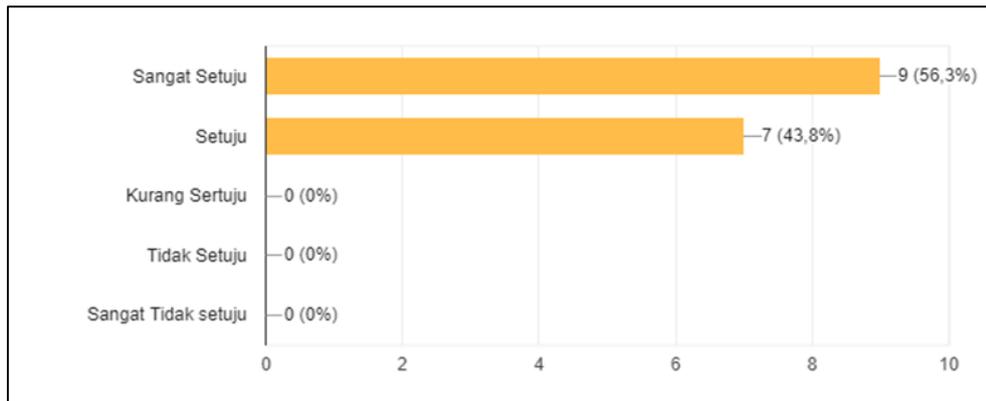
Faktor motivasi internal merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan, yang menghasilkan keinginan untuk melakukan sesuatu dengan mencapai tujuan tertentu guna memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam motivasi faktor internal adalah Kematangan Pribadi, Tingkat Pendidikan, Keinginan dan Harapan Pribadi, Kebutuhan, Kelelahan dan Kebosanan, serta Kepuasan Kerja.

Berdasarkan kuesioner yang tersebar kepada seluruh responden telah memperoleh tanggapannya mengenai motivasi internal. Adapun tanggapan responden mengenai faktor motivasi internal dalam bekerja di Departemen *Pastry* adalah sebagai berikut:

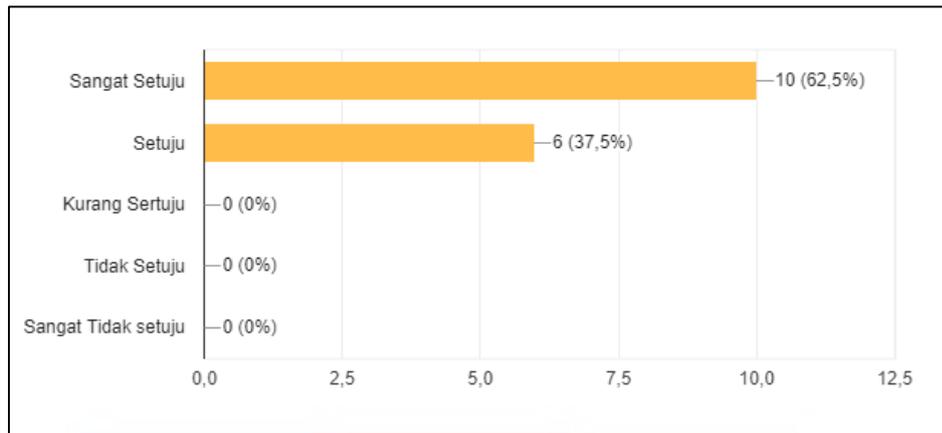
4.3.1 Tanggapan Responden Pada Kematangan Pribadi

Kematangan pribadi merupakan kriteria kepribadian yang matang atau sehat antara lain, perluasan diri, hubungan diri yang hangat dengan orang lain, keamanan emosional, persepsi realistis, pemahaman diri, filsafat hidup yang mempersatukan Allport (Schlutz, 2003). Dengan kata lain seseorang yang memiliki kedewasaan dalam berperilaku dan bertindak serta mampu mengatur hidup dengan baik disertai memiliki sikap yang stabil, atau tidak emosional bahkan mampu memotivasi diri sendiri untuk mengontrol pikiran negatif. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kematangan pribadi, dapat dilihat pada diagram berikut:



Grafik 7.4 Tanggapan Responden Mengenai Kematangan Pribadi Meningkatkan Motivasi Karyawan Dalam Bekerja Di *Pastry*

Tanggapan responden mengenai kematangan pribadi meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja di pastry hal ini menggambarkan bahwa sebanyak 56.3% menyatakan setuju dan sebanyak 43.8% menyatakan setuju. Dengan kata lain karyawan di *pastry* sangat setuju bahwa kematangan pribadi meningkatkan motivasi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki kematangan pribadi atau pribadi yang sehat dari sudut pandang berpikir, karakter yang baik dan lain sebagainya, hal ini memicu karyawan memotivasi dirinya untuk menjadi lebih baik lagi dalam bekerja. Sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

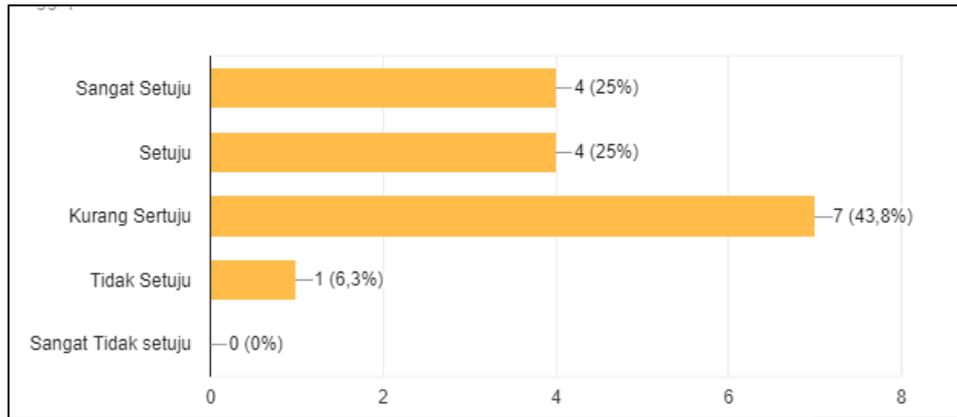


Grafik 8.4 Tanggapan Responden Mengenai Syarat Utama Yang Harus Dimiliki Karyawan Adalah Kematangan Pribadi

Tanggapan responden mengenai syarat utama yang harus dimiliki karyawan adalah kematangan pribadi. Presentasi grafik menyatakan Sangat setuju sebesar 62.5% sedangkan setuju sebesar 37.5%. Dengan kata lain karyawan di *pastry* menyatakan sangat setuju artinya penerapan karakter untuk karyawan agar memiliki kematangan pribadi sangat diperlukan. Hal ini menjadi syarat yang cukup penting, karena pada saat ini masih terdapat karyawan yang belum mengerti pentingnya kematangan pribadi.

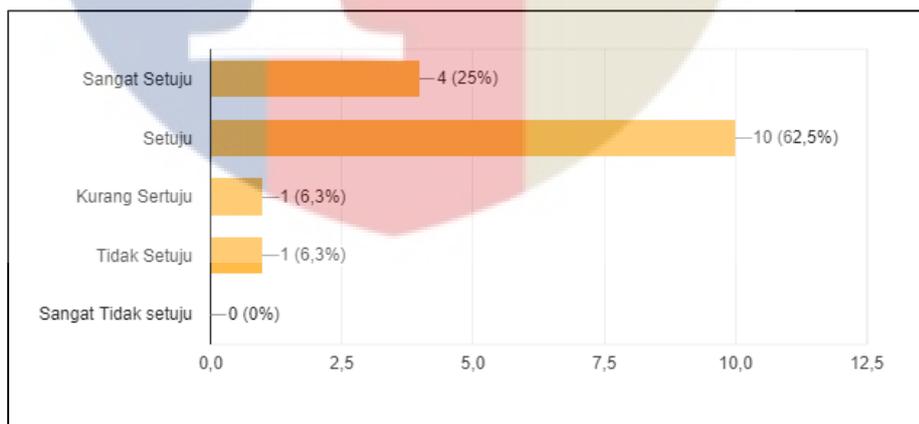
4.3.2 Tanggapan Responden Pada Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007). Dengan kata lain tingkat pendidikan menjadi hal yang berpengaruh dan penting seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju dan dianggap sebagai standar tingkat kemampuan, karna dengan adanya Pendidikan sebagai salah satu sarana untuk menemukan potensi dan mengembangkannya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tingkat Pendidikan disajikan pada grafik berikut ini:



Grafik 9.4 Tingkat Pendidikan Dapat Meningkatkan Motivasi Kerja

Sebagian besar responden menyatakan kurang setuju (43.8%) bahwa tingkat Pendidikan dapat meningkatkan motivasi kerja. Sedangkan sebesar 25 % menyatakan setuju dan sebesar 25% juga menyatakan sangat setuju. Selain itu terdapat 6.3% responden yang menyatakan tidak setuju. Kondisi ini menyatakan bahwa tingkat Pendidikan seseorang belum tentu dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Hal ini lebih disebabkan karena tingkat Pendidikan seseorang belum tentu dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

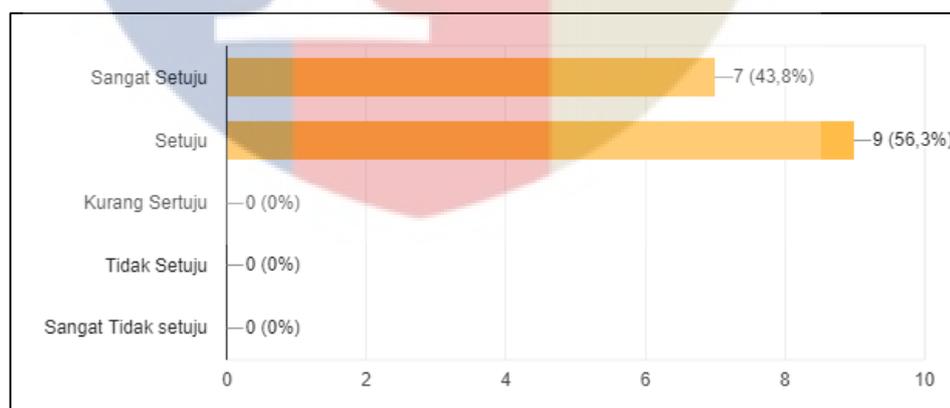


Grafik 10.4 Tingkat Pendidikan Meningkatkan Kepribadian Seseorang

Persepsi responden mengenai tingkat Pendidikan meningkatkan kepribadian seseorang. Tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase sebanyak 62.5% Namun di temukan suatu temuan bahwa terdapat 6.3% yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Dengan demikian tingkat Pendidikan dapat meningkatkan kepribadian seseorang karena dengan adanya Pendidikan kepribadian seseorang dapat terbentuk. Karena tidak hanya diajarkan mengenai pengetahuan umum akan tetapi adanya pengetahuan sosial, agama dan lain-lainnya.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Harapan

Harapan pribadi merupakan keseluruhan dari kemampuan yang dimiliki individu untuk menghasilkan jalur mencapai tujuan yang diinginkan, bersamaan dengan motivasi yang dimiliki untuk menggunakan jalur-jalur tersebut (Snyder, 2007). Dengan kata lain harapan pribadi adalah suatu pemikiran lalu berproses menjadi perasaan yang timbul dari dalam diri untuk mencapai hal yang diinginkan dengan disertai dorongan motivasi dari dalam diri. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Harapan pribadi dapat dilihat pada pada grafik berikut ini:



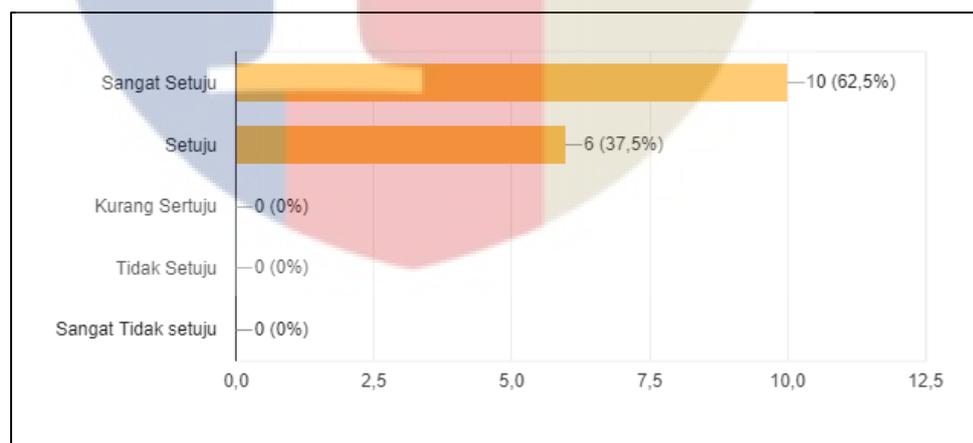
Grafik 11.4 Harapan Untuk Memenuhi Kebutuhan Pribadi Karyawan

Tanggapan dari responden mengenai harapan untuk memenuhi kebutuhan pribadi karyawan adalah. sebagian besar paling banyak terdapat di

angka 56.30% yang menyatakan setuju memiliki keinginan atau harapan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan sebesar 43.8% menyatakan sangat setuju artinya dapat dilihat bahwa setiap karyawan yang bekerja memiliki motivasi atau harapan sendiri untuk memenuhi kebutuhan pribadinya. Dapat dikatakan bahwa karyawan di Departemen *Pastry* memiliki keinginan pribadi untuk memenuhi kebutuhan pribadi seperti pengakuan dan pujian atas pekerjaan yang dilakukan dan bonus sebagai pemicu motivasi karyawan dalam bekerja.

4.3.4 Tanggapan Responden Mengenai Keinginan

Menurut kamus lengkap psikologi dalam Chaplin (2008), keinginan merupakan salah satu dorongan perhatian dalam diri seseorang untuk bersikap lebih selektif terhadap pekerjaan, objek, minat, atau perasaan dan yang berlangsung secara terus-menerus. Dapat diartikan bahwa keinginan adalah dorongan dalam diri akan ketertarikan dan perasaan senang akan sesuatu sehingga ingin mendapatkannya, Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keinginan dapat dilihat pada grafik berikut ini:

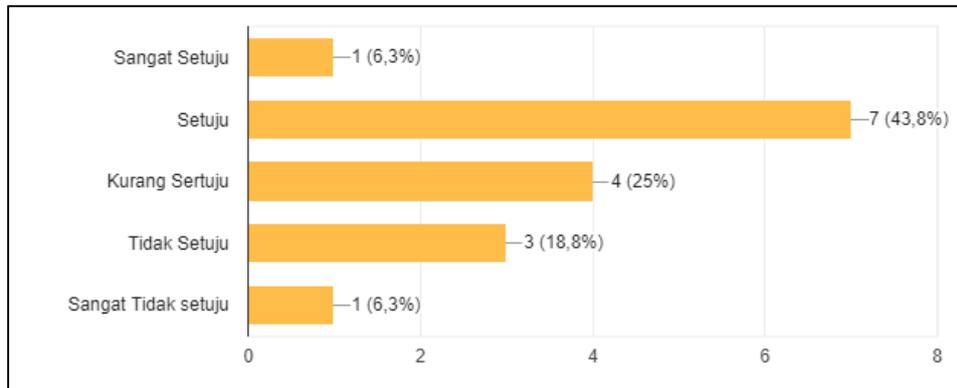


Grafik 12.4 Tanggapan dari Responden tentang Keinginan Bekerja di *Pastry* untuk Meningkatkan Kemampuan

Tanggapan dari Responden tentang keinginan bekerja di *pastry* untuk meningkatkan kemampuan sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 62.5% dan yang lainnya menyatakan setuju sebanyak 37.5%. Tidak ditemuinya responden yang menyatakan kurang setuju sampai sangat tidak setuju. Artinya keinginan karyawan bekerja di *pastry* untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang lebih dalam tentang *pastry*. *Pastry* di Bandara Internasional Hotel memberikan banyak kesempatan bagi karyawannya untuk belajar dan berkreaitivitas dapat dikatakan seseorang yang bekerja di *pastry* dapat cepat berkembang.

4.3.5 Tanggapan Responden Pada Kebutuhan

Kadarisman (2012) menyatakan bahwa kebutuhan dianggap berbanding lurus dengan motivasi, makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras, karena yang bersangkutan percaya bahwa dengan bekerja giat dan baik mereka akan dapat memenuhi kebutuhannya. Dapat dilihat bahwa kebutuhan dan motivasi saling berhubungan, karena untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan harus disertai faktor pendorong atau penyemangat dalam diri yaitu motivasi untuk melakukan tindakan yang jelas dan mau bekerja keras guna memenuhi dan mencapai kebutuhan atau tujuan yang diinginkan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kebutuhan pribadi dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Grafik 13.4 Gaji, Status, Pengakuan Dan Pujian Ketika Bekerja Menjadi Kebutuhan Saya

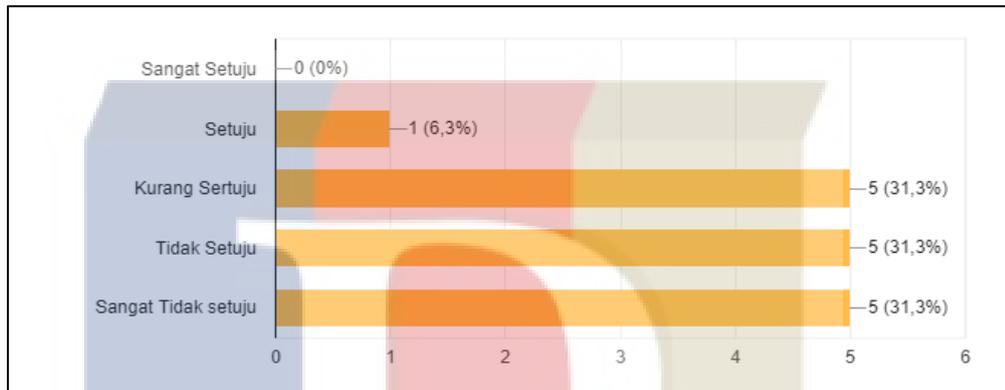
Tanggapan persepsi responden tentang gaji, status, pengakuan dan pujian ketika bekerja menjadi kebutuhan saya. Sebagian besar paling banyak terdapat di angka 43.80% yang menyatakan setuju, berikutnya 25% menyatakan kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 18.8%. Dapat disimpulkan karyawan memiliki kebutuhan akan gaji, status dan pengakuan serta pujian pada saat bekerja. Hal ini lebih disebabkan karna kebutuhan yang diinginkan karyawan di Departemen *Pastry* pada Bandara International hotel dapat meningkatkan motivasi dalam kerja. Sebagai salah satu penyemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

4.3.6 Tanggapan Responden Mengenai Kelelahan Dan Kebosanan Kerja

Kebosanan kerja Menurut Geiwitz dalam Anitawidanti (2010), merupakan suatu hal yang kompleks dan individual sifatnya. Tidak semua individu dapat bertahan terhadap jenis pekerjaan yang berulang-ulang atau pada pekerjaan yang sama. Kebosanan kerja adalah suatu sumber frustrasi fundamental bagi karyawan.

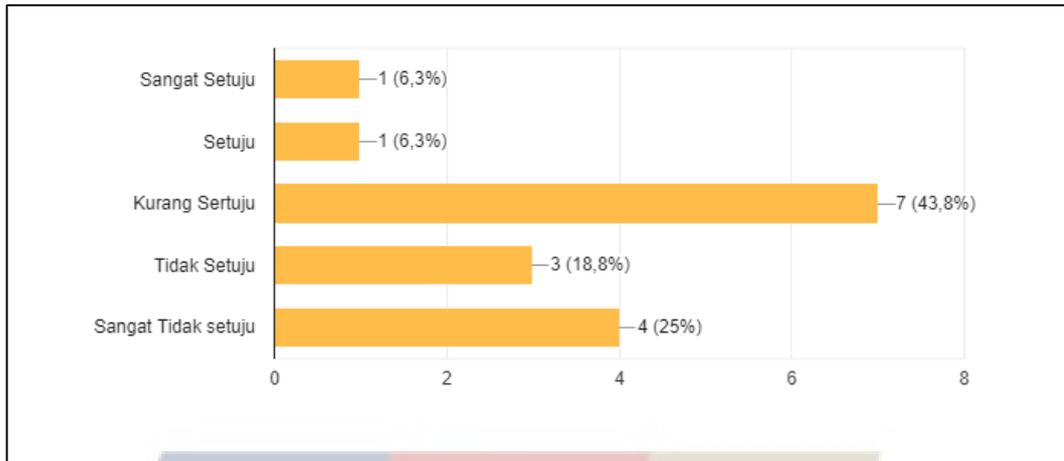
Kelelahan kerja adalah perasaan lelah dan adanya penurunan kesiagaan (Lientje, 2010). Jika hal ini dibiarkan maka akan mengurangi tingkat performa kerja karyawan. Seperti, terjadi ketidakstabilan emosi, bekerja hanya sebagai

rutinitas, tidak merasa nyaman dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja. Tidak bekerja dengan serius dan kehilangan motivasi atau tidak bersemangat. Hal ini akan berpengaruh dengan hubungan antar pekerja serta tingkat produktifitas dalam bekerja. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kelelahan dan kebosanan kerja dapat dilihat pada grafik berikut ini:



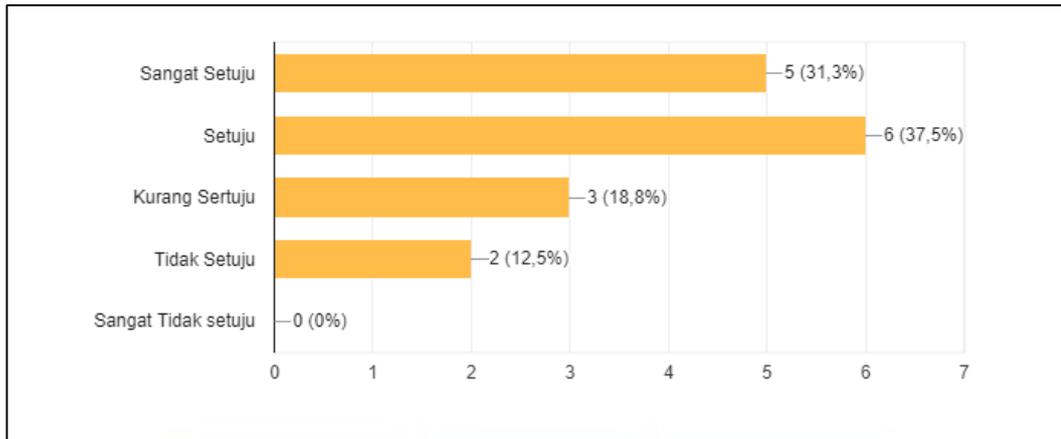
Grafik 14.4 Karyawan Merasa Bosan Dengan Pekerjaannya

Persepsi responden mengenai karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya. Adanya temuan sebanyak 31.3% sama-sama menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju akan tetapi terdapat 6,3% yang menyatakan setuju dan ditemukan 0.00% menyatakan sangat setuju dan setuju hal ini dapat diartikan lebih banyak karyawan yang tidak bosan oleh pekerjaannya karena sebagian karyawan di Departemen *Pastry* sudah merasa nyaman dan terbiasa dengan lingkungan kerja, rekan kerja serta pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang diberikan akan tetapi tidak bisa di hindari terdapat karyawan yang merasa bosan dengan pekerjaannya. Hal ini terjadi karna karyawan merasa jenuh dengan rutinitas sehari-hari yang dilakukan pada saat bekerja.



Grafik 15.4 Kelelahan Dalam Bekerja Membuat Seseorang Tidak Mempunyai Motivasi Dalam Bekerja

Tanggapan responden dari kelelahan dalam bekerja membuat seseorang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja, sebagian besar menyatakan kurang setuju dengan presentase 43.8%, lalu sebanyak 25% menyatakan Sangat tidak setuju, lalu 18.8% menyatakan tidak setuju akan tetapi masih ditemukannya temua sebesar 6.3% setuju dan sangat setuju. Dengan demikian bahwa sebagian besar menyatakan bahwa kelelahan kerja tidak membuat karyawan kehilangan motivasi kerja. Hal ini lebih disebabkan karena kelelahan kerja belum tentu dapat menghilangkan motivasi dalam bekerja.



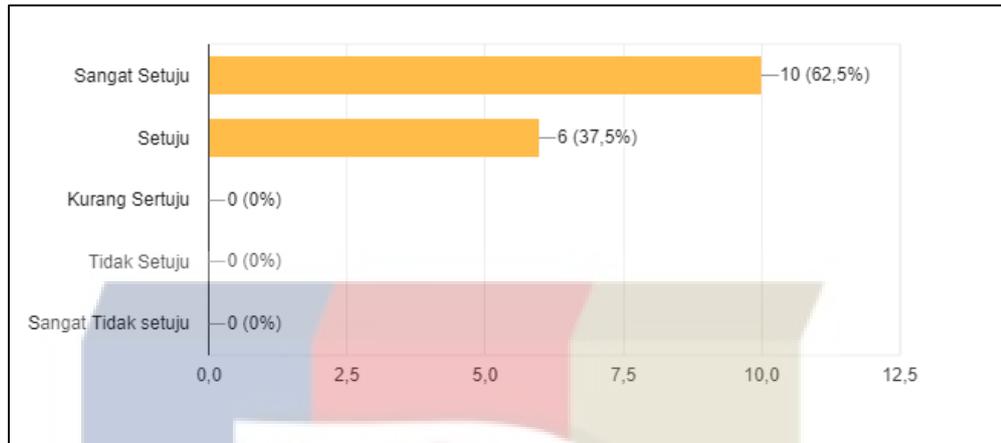
Grafik 16.4 Kelelahan Kerja Di *Pastry* Terjadi Karena Kurangnya Kerja Sama Tim

Tanggapan Responden kelelahan kerja di *pastry* terjadi karena kurangnya kerja sama tim hal ini menyatakan sebanyak 37.5% setuju dan sebesar 31.3% menyatakan sangat setuju akan tetapi di temukan temuan bahwa sekitar 18.8% menyatakan kurang setuju dan 12.5% menyatakan bahwa tidak setuju. Dengan kata lain sebagian besar karyawan di *pastry* menyatakan bahwa kelelahan kerja terjadi karena kurangnya kerjasama seperti terdapat karyawan yang sedang bekerja akan tetapi didapatinya juga karyawan yang tidak bekerja atau memberikan pekerjaanya kepada karyawan yang lain. Dengan demikian Hal inilah yang dapat memicu kelelahan karyawan dalam bekerja.

4.3.7 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

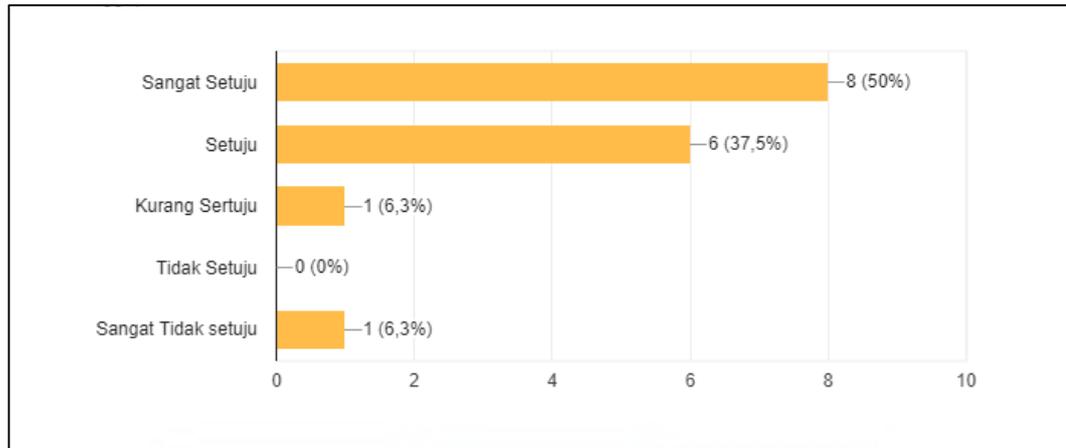
Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dengan adanya kepuasan kerja. Karyawan akan termotivasi dan melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin serta mendorong karyawan agar dapat memiliki prestasi di lingkungan kerja. Menurut definisi Hasibuan (2001), kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan disiplin kerja

karyawan meningkat. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepuasan dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Grafik 17.4 Kepuasan Saat Bisa Bekerja di Departemen *Pastry*

Tanggapan responden mengenai kepuasan saat bisa bekerja di departemen *pastry* menyatakan sebanyak 62.5% sangat setuju dan yang menyatakan setuju sebanyak 37.5%. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar merasa puas dapat bekerja di Departemen *Pastry* Artinya karyawan di departemen *pastry* pada Bandara Internasional Hotel, sudah merasa puas dan nyaman akan pekerjaannya hal ini bisa dirasakan oleh karyawan yang melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik, hal ini dapat terjadi karena di Bandara International Hotel memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan kreativitas dengan bebas. Serta mengajarkan karyawannya untuk mandiri dan bisa melakukan segala hal di *pastry* serta adanya kepercayaan kepada karyawan untuk bertanggung jawab kepada pekerjaannya. Dengan demikian karyawan memiliki pengalaman yang cukup banyak pada saat bekerja di Departemen *Pastry*.



Grafik 18.4 Kepuasan Akan Rekan Kerja di Departemen *Pastry*

Tanggapan responden mengenai kepuasan akan rekan kerja di Departemen *Pastry* menyatakan sebanyak 50% sangat setuju dan yang menyatakan setuju sebanyak 37.5%, namun di temukan temuan bahwa sebanyak 6.3 % sama-sama menyatakan tidak setuju dan kurang setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar merasa puas dan nyaman akan rekan kerja yang ada di Departemen *Pastry*. Hal ini baik dalam membangun kerjasama tim untuk mendukung kelancaran operasional hotel. Hal ini mungkin bisa terjadi karna adanya sikap penerimaan antar sesama seperti yang telah dilakukan karyawan yang ada di Departemen *Pastry* pada Bandara Internasional Hotel.

4.4 Tanggapan Responden pada Faktor Motivasi Eksternal

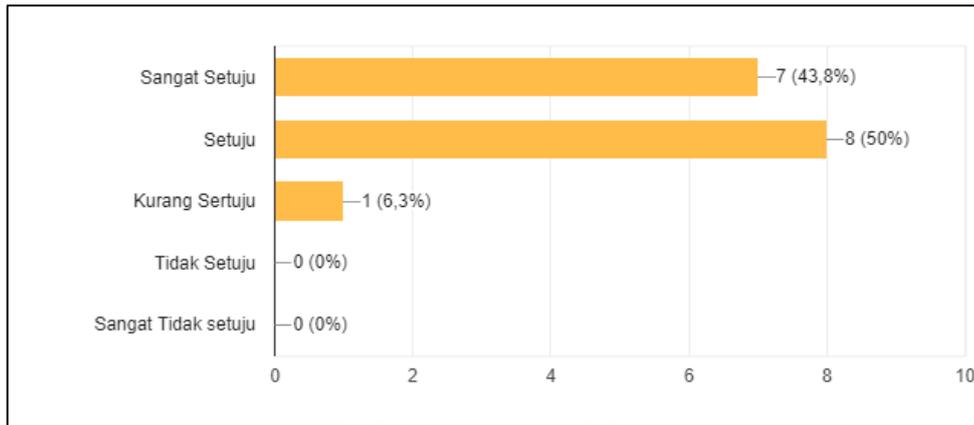
Faktor eksternal merupakan faktor dorongan yang berasal dari luar diri seseorang, Motivasi eksternal timbul karena adanya dorongan dari luar, misalnya organisasi, rekan kerja dan lingkungan yang dapat menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam Motivasi Faktor eksternal adalah Kondisi Lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Ada Jaminan Karier, Status dan Tanggung Jawab.

Berdasarkan kuesioner yang tersebar kepada seluruh responden telah memperoleh tanggapannya mengenai motivasi internal. Adapun tanggapan responden mengenai Faktor motivasi Eksternal dalam bekerja di Departemen *Pastry* adalah sebagai berikut:

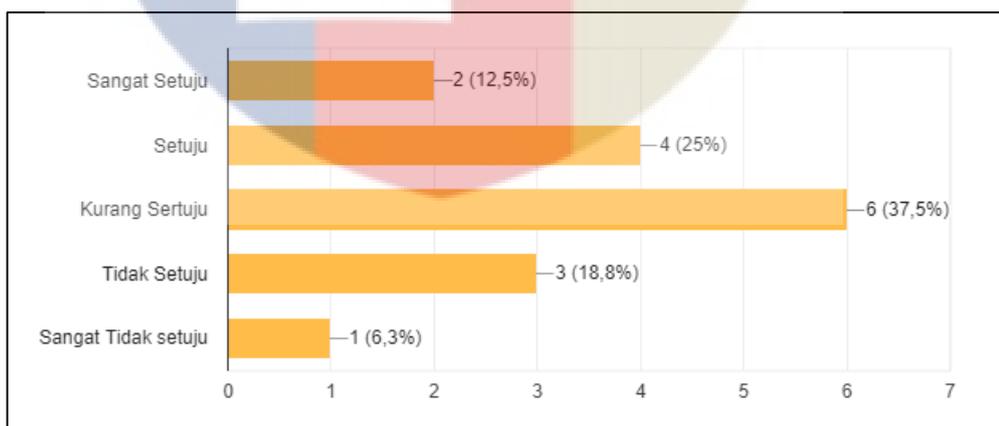
4.4.1 Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja, merupakan situasi dan keadaan di tempat kerja yang memiliki fasilitas-fasilitas pendukung kerja dan dimana adanya saling interaksi satu dengan yang lain ketika bekerja. Kadarisman (2012), menyatakan kondisi kerja adalah kondisi fisik atau lingkungan kerja yang mencakup fasilitas-fasilitas yang ada dan telah disediakan. Dengan demikian kondisi kerja merupakan hal yang penting dan berpengaruh pada performa kerja. Disertai dengan adanya fasilitas-fasilitas yang mendukung kelancaran operasional kerja. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja dapat dilihat pada grafik berikut ini:



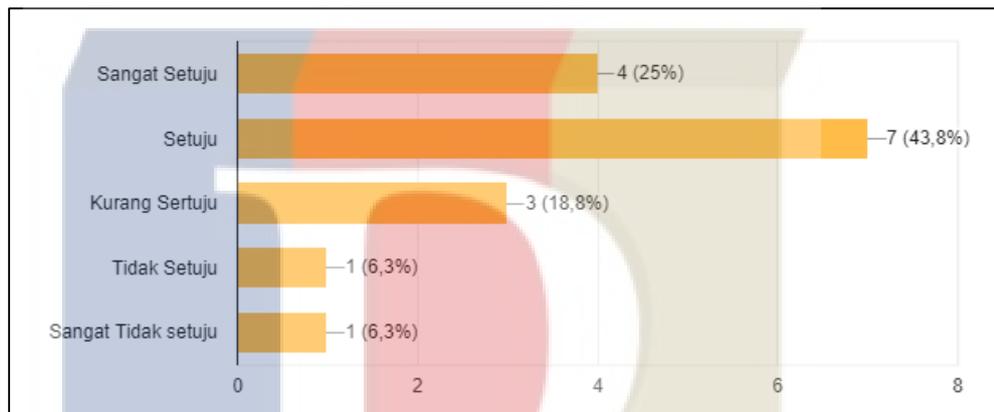
Grafik 19.4 Kondisi Lingkungan Kerja Yang Menyenangkan Dapat Memotivasi Karyawan Dalam Bekerja

Tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja di temukannya paling sedikit 6,3% menjawab kurang setuju akan tetapi terdapat 50% responden menjawab setuju serta 43,8 % menjawab sangat setuju secara keseluruhan data dari responden menyatakan sangat setuju dengan demikian pentingnya menjaga kondisi lingkungan kerja yang dengan demikian kondisi lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan menyenangkan sehingga dapat meningkatkan performa karyawan dalam bekerja.



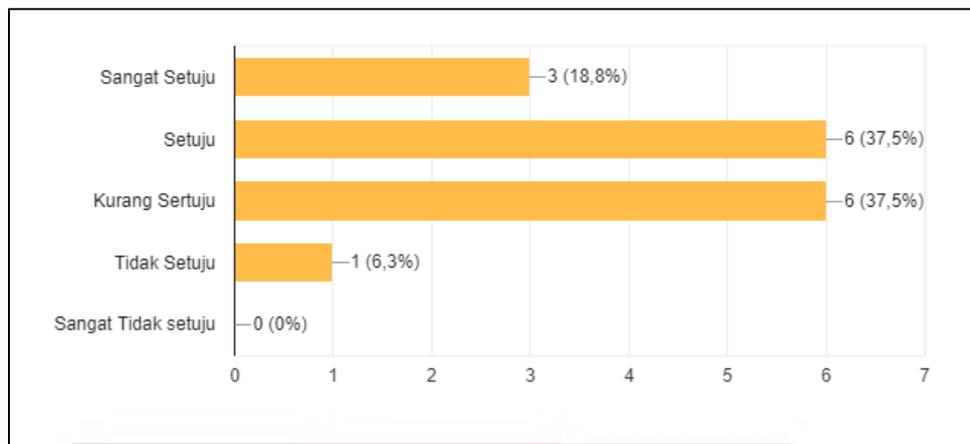
Grafik 20.4 Terhadap Kerjasama Antar Tim Di Lingkungan Departemen Pastry Saat Ini Belum Maksimal

Persepsi responden terhadap Kerja sama antar tim di lingkungan Departemen *Pastry* saat ini belum maksimal menyatakan kurang setuju dengan 37.5%, tidak setuju sebanyak 18.8% dan 6.3%. hal ini dapat diartikan berdasarkan grafik di atas bahwa pada saat ini kerjasama di Departemen *Pastry* sudah maksimal. Meskipun ditemui tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 25% serta sangat setuju sebanyak 12.5%. Hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat antar karyawan



Grafik 21.4 Adanya Konflik Antar Pribadi Menyebabkan Kondisi Lingkungan Kerja Yang Tidak Nyaman

Tanggapan responden mengenai konflik antar pribadi menyebabkan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman. Terdapat sebanyak 43.8% menyatakan setuju dan 25%, menjawab sangat setuju dan ditemukannya temuan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 18.8%. Di tambahkan dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing 6.3%. Karyawan yang memiliki konflik pribadi kepada rekan kerja atau atasannya membuat suasana kerja tidak nyaman atau kondusif dan hal ini dapat berdampak pada kerjasama antar rekan kerja. Jika konflik pribadi ini tidak terselesaikan maka pekerjaan yang dilakukan pun tidak dapat berjalan dengan baik.

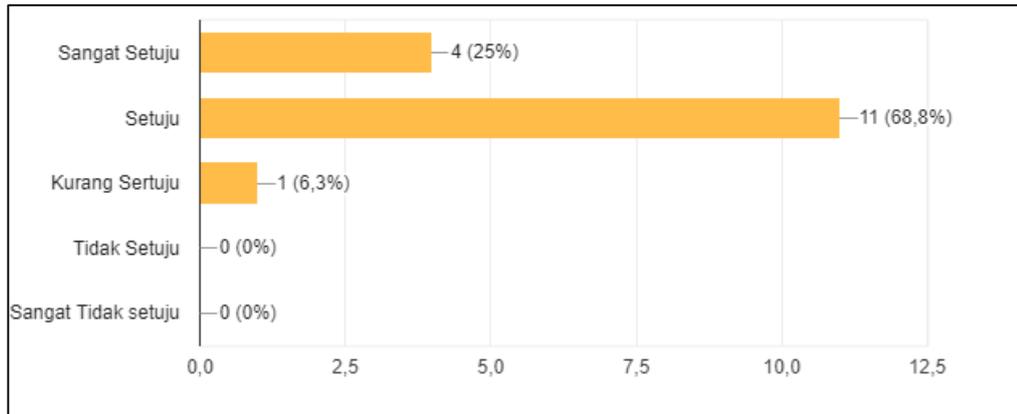


Grafik 22.4 Tanggapan Responden Mengenai Peralatan Dan Perlengkapan Untuk Bekerja Yang Ada Di *Pastry* Sudah Lengkap.

Yang berikutnya menurut tanggapan responden mengenai Peralatan dan Perlengkapan untuk bekerja yang ada di *pastry* sudah lengkap. Ditemuinya kedua pilihan yang berbeda yaitu masing-masing menjawab 37.5% setuju dan kurang setuju. 18.8% menyatakan setuju dan 6.3% menyatakan tidak setuju. Adapun di Departemen *Pastry* sudah dapat beroperasi dengan baik menggunakan alat-alat atau fasilitas yang diperlukan saat bekerja. Akan tetapi Departemen *Pastry* memerlukan banyak pergantian dan penambahan alat-alat yang dibutuhkan guna menunjang kelancaran operasional hotel agar berjalan lebih baik lagi.

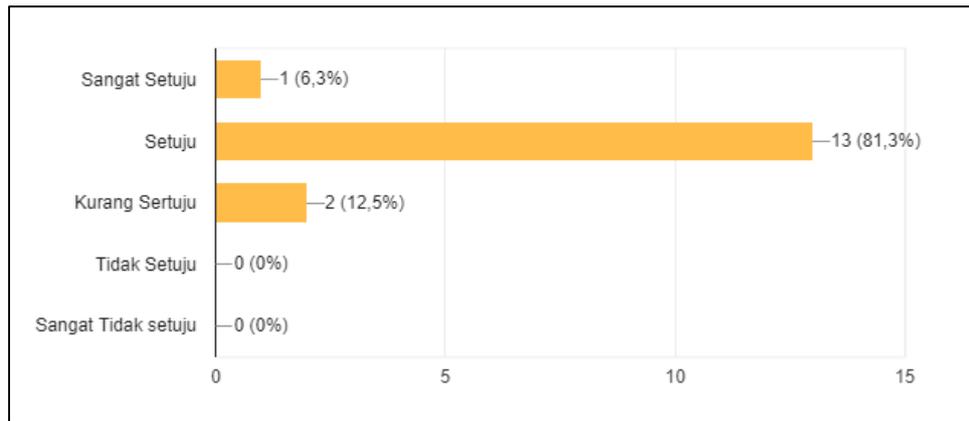
4.4.2 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi dapat di katakan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar dapat terus bekerja dengan optimal dan baik seperti menurut Hasibuan (2009), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai dapat di lihat pada grafik berikut ini:



Grafik 23.4 Pemberian Kompensasi Dapat Memotivasi Karyawan Dalam Bekerja

Berdasarkan data dari responden mengenai pemberian kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam bekerja terdapat sebanyak 68,8% menyatakan setuju dan 25% menyatakan sangat setuju sedangkan ditemukan 6.3% yang menjawab tidak setuju. Artinya berdasarkan grafik diatas kompensasi memiliki peranan penting bagi karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini hotel dapat memberikan kompensasi atau *reward* bagi karyawan yang berprestasi untuk memotivasi para karyawan agar lebih baik dan giat lagi ketika bekerja serta yang memiliki prestasi selama bekerja. Menurut Handoko (1991) prestasi kerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Dengan demikian prestasi kerja merupakan keberhasilan suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu, kelompok dan organisasi. Hal ini dapat memicu karyawan untuk memberikan yang terbaik ketika bekerja.

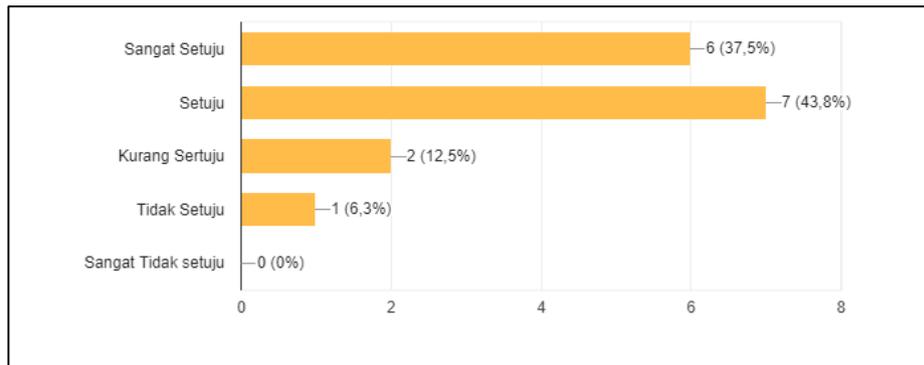


Grafik 24.4 Kompensasi Yang Di Peroleh Setara Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan.

Tanggapan responden mengenai kompensasi yang di peroleh setara dengan pekerjaan yang dilakukan. Terdapat 81.3%, menjawab setuju akan tetapi terdapat 12.5% yang menjawab kurang setuju. Dengan demikian saat ini kompensasi yang diperoleh karyawan dari hotel setara dengan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab yang di berikan pada saat bekerja di Departemen *Pastry* pada Bandara internasional Hotel.

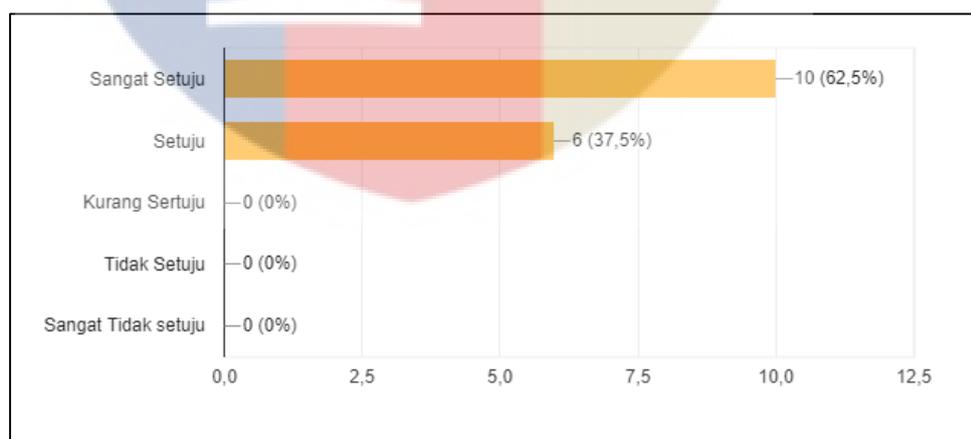
4.4.3 Tanggapan Responden Mengenai Supervisi Yang Baik

Supervisi memiliki tanggung jawab untuk mengatur karyawan dibawahnya dengan mempunyai sikap kepemimpinan atau *leadership* agar pekerjaan karyawan dapat terlaksana dengan baik dan juga efektif. Menurut Raphael, R. Kavanaugh dan Jack D.Ninemeier (2001) mengatakan bahwa *supervisor* adalah “*Someone who manages entry level or other employee who do not have responsibility*” Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai supervisi yang baik dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Grafik 25.4 Atasan Selalu Memberikan Arahan Dan Ide Ide Yang Baru

Berikutnya menurut tanggapan responden mengenai Atasan selalu memberikan arahan dan ide ide yang baru memperoleh data sebanyak 43.8% setuju dan 37.5% menyatakan sangat setuju. Akan tetapi masih ditemukannya temuan sebesar 12.5% menyatakan kurang setuju dan 6.3% menjawab tidak setuju. Hal ini menyakan bahwa arahan dari atasan sangatlah penting untuk karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik serta menghindari adanya *misscommunication*. Hal ini perlu untuk dilakukan agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya kesalahan. Agar operasional hotel agar berjalan lebih baik lagi.

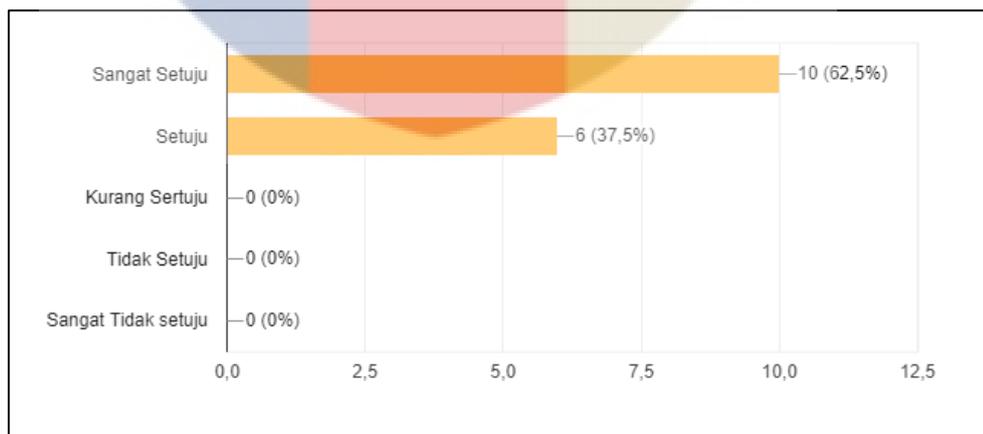


Grafik 26.4 Komunikasi Yang Baik Dan Perhatian Yang Didapat Dari Atasan Dapat Memotivasi Performa Kerja Karyawan

Tanggapan responden tentang komunikasi yang baik dan perhatian yang didapat dari atasan dapat memotivasi performa kerja karyawan. Hasil dari tanggapan responden sebagian besar. Memperoleh data sebanyak 62.5% sangat setuju dan 37.5% menyatakan sangat setuju. Dan tidak ditemuinya tanggapan responden yang mengatakan tidak setuju. Hal ini menggambarkan peranan atasan kepada bawahannya yaitu untuk memperhatikan serta selalu berkomunikasi kepada semua karyawan tanpa terkecuali, guna membangun hubungan yang baik antaran atasan dengan bawahan. Sehingga munculnya kedekatan antar rekan kerja dan hal ini dapat memotivasi keryawan untuk meningkatkan performa kerja.

4.4.4 Tanggapan Responden Mengenai Adanya Jaminan Karir

Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang pekerja (Nawawi 2008:289). Dengan adanya pengembangan karir akan dapat menciptakan jenjang karir di tempat kerja yang dimana, ketika karir karyawan sudah berkembang pada saat itu terdapat banyak peluang untuk mendapatkan jaminan karir yang baik. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kebutuhan Pribadi adanya jaminan kerja dapat dilihat pada grafik berikut ini:

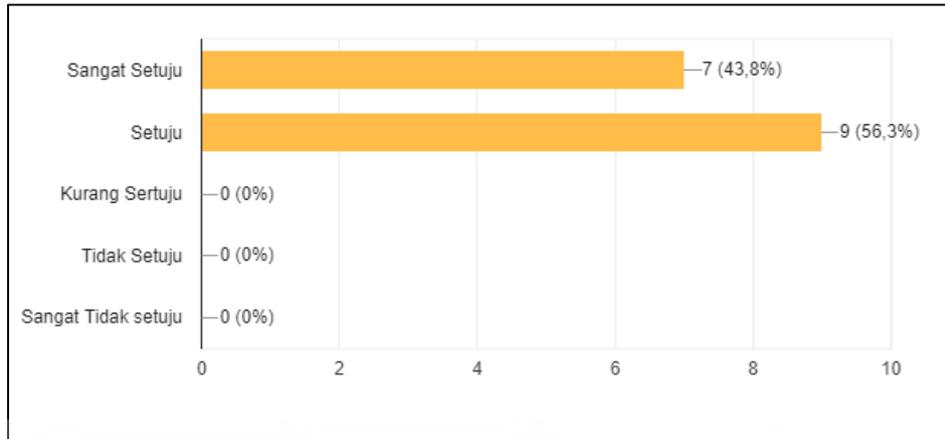


Grafik 27.4 Bekerja Di Pastry Memiliki Jaminan Karir Yang Baik

Menurut tanggapan responden mengenai jika bekerja di *pastry* memiliki jaminan karir yang baik. Memperoleh data sebanyak 62.5% sangat setuju dan 37.5% menyatakan sangat setuju. Dan tidak ditemuinya tanggapan responden yang mengatakan tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan yang berkerja di Departemen *Pastry* pada Bandara Internasional Hotel, merasakan dan yakin dengan bekerja di *pastry* dapat memberikan karir yang baik. Hal ini didukung oleh departemen *pastry* pada Bandara Internasional Hotel yang memberikan kebebasan untuk berkeaktivitas serta terus belajar sesuatu yang baru selama bekerja serta di percayakan untuk mempersiapkan seluruh kebutuhan buffet atau tamu di Hotel, hal ini memberikan pengalaman serta pengetahuan baru dan membuat karyawan terus berkembang dalam kata lain keahlian yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir yang lebih baik lagi.

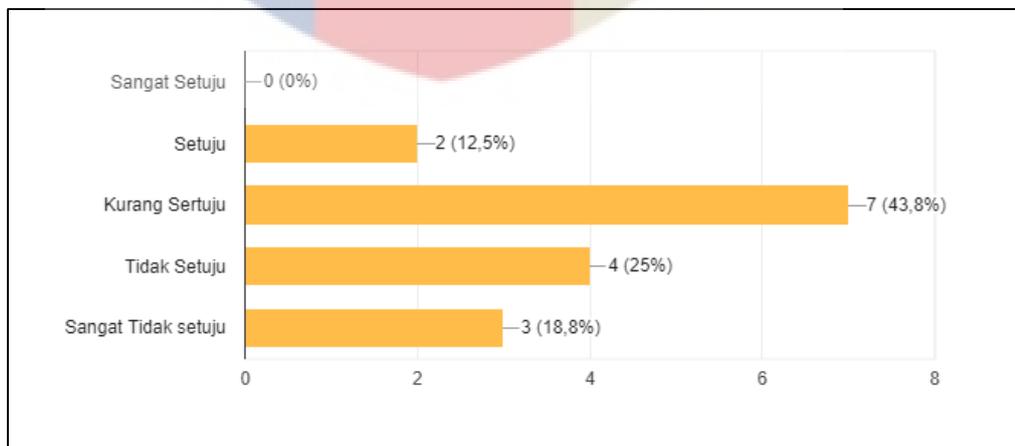
4.4.5 Tanggapan Responden Mengenai Status Dan Tanggung Jawab

Menurut Mustari (2014) tanggung jawab merupakan sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya ia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), negara dan Tuhan. Tanggung jawab sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional hotel, dalam melaksanakan pekerjaan yang telah di berikan dan di percayakan oleh atasan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai status dan tanggung jawab dapat dilihat pada grafik berikut ini:



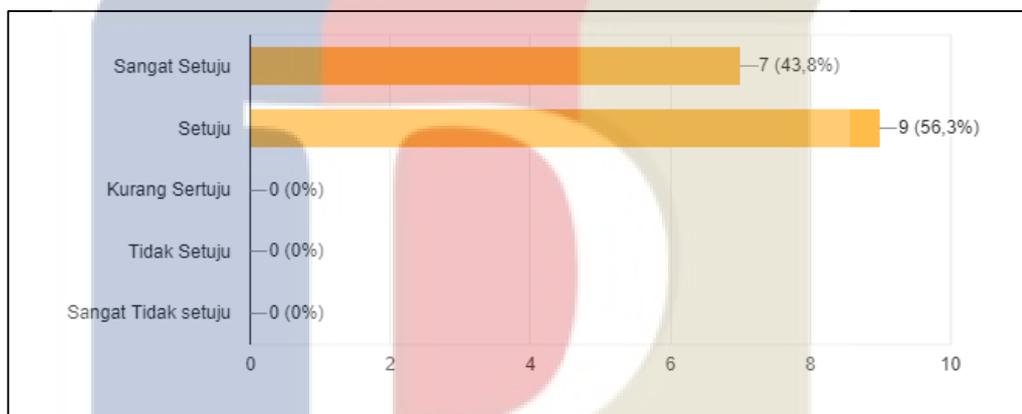
Grafik 28.4 Status Posisi Ditempat Kerja Memotivasi Karyawan Untuk Terus Maju Dan Berkembang Dalam Bekerja

Status posisi ditempat kerja memotivasi karyawan untuk terus maju dan berkembang dalam melakukan pekerjaan, tanggapan responden mengenai hal ini memperoleh data sebanyak 56.3% sangat setuju dan 43,8% menyatakan sangat setuju. Dan tidak ditemuinya tanggapan responden yang mengatakan tidak setuju. Dengan demikian ditemukannya bahwa status posisi ditempat kerja memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat dikarenakan adanya kepercayaan diri dan kebanggaan karena memiliki status dalam pekerjaan, sehingga hal ini membuat karyawan bersemangat untuk mempertahankan posisinya serta menjadi lebih baik lagi agar dapat menjadi berprestasi.



Grafik 29.4 Karyawan Di *Pastry* Bekerja Hanya Karna Ada Tanggung Jawab

Tanggapan responden mengenai karyawan di *pastry* bekerja hanya karena ada tanggung jawab yang diberikan tanggapan ini menyatakan 43.8% kurang setuju. Dan ditemuinya beberapa tanggapan yang menyatakan tidak setuju 25% dan sangat tidak setuju 18.8%. Akan tetapi masih didapati tanggapan setuju. 12.5%. Dengan demikian terdapat berbagai alasan bisa dikarenakan adanya harapan dan kebutuhan pribadi seperti, pengakuan kerja, gaji, bonus, Pujian dan masih banyak lagi.



Grafik 30.4 Tanggung Jawab Dari Atasan Dapat Memotivasi Karyawan Untuk Menyelesaikan Setiap Pekerjaan Dengan Baik Dan Semaksimal Mungkin.

Tanggung jawab dari atasan dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan semaksimal mungkin. tanggapan responden mengenai ini memperoleh data sebanyak 56.3% menyatakan setuju dan 43.8% menyatakan sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa karyawan di Bandara Internasional Hotel khususnya di Departemen *Pastry* menyatakan setuju bahwa atasan selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal Ini dapat terjadi dikarenakan adanya komunikasi dan rasa kepedulian akan sesama.

4.5. Tanggapan Responden Mengenai Faktor Motivasi Internal Dan Faktor Eksternal Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut disajikan tabel tentang tanggapan responden mengenai motivasi internal dan eksternal berdasarkan jenis kelamin

Demografi	kematangan Pribadi					Tingkat Pendidikan					Keinginan dan Harapan					Kebutuhan					Kelelahan Dan Kebosanan					Kepuasan Kerja				
Jenis Kelamin																														
Skala Likert	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Laki-Laki	6	5				1	4	6			3	8				1	4	3	3				6	3	2	6	5			
Perempuan	1	4					4	1			3	2				1	3	1	1				1	2	2			1	2	1

Tabel 3.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Mengenai Faktor Motivasi Internal

Dapat dilihat dari tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden berdasarkan jenis kelamin menyatakan setuju mengenai faktor motivasi internal dapat meningkatkan kematangan, tingkat Pendidikan dan keinginan dan harapan. akan tetapi terdapat beberapa responden yang menyatakan bahwa kebutuhan, kelelahan dan kebosanan belum dapat meningkatkan motivasi internal dalam bekerja. khusus untuk responden yang berjenis kelamin perempuan ada yang menyatakan bahwa kepuasan dalam bekerja belum dapat menentukan motivasi internal dalam bekerja di Bandara Internasional Hotel.

Berkaitan dengan tanggapan responden mengenai motivasi eksternal berdasarkan jenis kelamin disajikan tabel berikut:

Demografi	Kondisi Lingkungan Kerja					Kompensasi Yang Memadai					Supervisi Yang Baik					Ada Jaminan Karir					Status dan tanggung jawab				
Jenis Kelamin																									
Skala Likert	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Laki-Laki			5	6				10	1			3	7	1			6	5					2	9	
Perempuan			1	4				5				3	2				4	1					2	3	

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Mengenai Faktor Motivasi Eksternal

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden berdasarkan jenis kelamin menyatakan setuju pada semua faktor motivasi eksternal seperti kondisi lingkungan kerja Kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, Ada jaminan karir, status dan tanggung jawab. Hal ini menyatakan bahwa faktor motivasi eksternal dapat lebih meningkatkan motivasi dibandingkan dengan faktor internal dalam berkerja di Bandara Internasional Hotel.

4.6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Internal dan Eksternal Berdasarkan Usia

Berikut disajikan tabel tentang tanggapan responden mengenai Motivasi Internal Dan Eksternal Berdasarkan Usia.

Demografi	kematangan Pribadi					Tingkat Pendidikan					Keinginan dan Harapan					Kebutuhan					Kelelahan Dan Kebosanan					Kepuasan Kerja				
Usia	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Skala Likert	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<20 tahun	2	3				3	2				4	1				3	2						2	3		2	2	1		
20-30 tahun	1	3				3	1				4					1	2	1			1	3				3		1		
31-40 tahun	2	1					3				2	1				1	2				1	2				2	2	1		
41-50 tahun	2	2				1	2	1			4					1	2	1					2	2				2	2	
.51 tahun																														

Table 5.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Usia Mengenai Faktor Motivasi Internal

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden berdasarkan usia menyatakan setuju bahwa motivasi internal dapat meningkatkan kematangan, tingkat pendidikan dan keinginan dan harapan. akan tetapi terdapat beberapa responden berdasarkan usia yang menyatakan bahwa kebutuhan, kelelahan dan kebosanan tidak dapat meningkatkan motivasi internal dalam bekerja. khusus untuk responden yang berusia 31-40 Tahun sebanyak 2 responden menyatakan bahwa kelelahan dan kebosanan kerja belum dapat menentukan motivasi internal dalam bekerja di Bandara Internasional Hotel terutama di pastry departemen.

Berkaitan dengan tanggapan responden mengenai motivasi eksternal berdasarkan Usia disajikan tabel berikut:

Demografi	Kondisi Lingkungan Kerja					Kompensasi Yang Memadai					Supervisi Yang Baik					Ada Jaminan Karir					Status dan tanggung jawab				
Usia																									
Skala Likert	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<20 tahun		2	3			5					3	1	1			4	1						2	3	
20-30 tahun		1	3			4					3	1				2	2							4	
31-40 tahun		2	1			3					2	1				2		1					1	2	
41-50 tahun		1	3			3	1				1	2	1			2	2						1	3	
>51 tahun																									

Tabel 6.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Usia Mengenai Faktor Motivasi Eksternal

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden berdasarkan Usia menyatakan setuju pada semua faktor motivasi eksternal seperti kondisi lingkungan kerja Kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, Ada jaminan karir, status dan tanggung jawab. Khususnya untuk usia di bawah 21 tahun memilih faktor motivasi eksternal dapat meningkatkan motivasi dalam berkerja di Bandara Internasional Hotel.

4.7 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Internal dan Eksternal Berdasarkan Tempat Tinggal.

Berikut disajikan tabel tentang tanggapan responden mengenai motivasi Internal Dan Eksternal Berdasarkan Tempat Tinggal.

Demografi	kematangan Pribadi					Tingkat Pendidikan					Keinginan dan Harapan					Kebutuhan					Kelelahan Dan Kebosanan					Kepuasan Kerja				
Tempat Tinggal																														
Skala Likert	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Jakarta Barat		3				3					3					2		1			1	2				1	1			1
Jakarta Timur																														
Jakarta Selatan	1	2				1	2				3					1	2				3					3				
Jakarta Utara	2					1	1				2					1	1				1	1				2				
Tangerang	4	4				3	5				6	2				3	2	3			1	4	2	7	8	1	1			
Bekasi																														
Dan lain-lainnya																														

Tabel 7.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Tempat Tinggal Mengenai Faktor Motivasi Internal

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden berdasarkan tempat tinggal menyatakan setuju bahwa motivasi internal dapat meningkatkan kematangan, tingkat pendidikan dan keinginan dan harapan. akan tetapi terdapat beberapa responden berdasarkan tempat tinggal yang menyatakan bahwa kebutuhan, kelelahan dan kebosanan tidak dapat meningkatkan motivasi internal dalam bekerja. khusus untuk responden yang memiliki tempat tinggal di wilayah Tangerang menyatakan bahwa kelelahan dan kebosanan kerja belum dapat menentukan motivasi internal dalam bekerja di Bandara Internasional Hotel terutama di pastry departemen.

Berkaitan dengan tanggapan responden mengenai motivasi eksternal berdasarkan Tempat Tinggal disajikan tabel berikut:

Demografi	Kondisi Lingkungan Kerja					Kompensasi Yang Memadai					Supervisi Yang Baik					Ada Jaminan Karir					Status dan tanggung jawab				
Tempat Tinggal	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Skala Likert	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Jakarta Barat			3				3					2	1				2	1						3	
Jakarta Timur																									
Jakarta Selatan		1	2				3					3					3					1	2		
Jakarta Utara		1	1				2					1	1				2					1	1		
Tangerang		4	4				7	1				5	1	2			6	2				2	6		
Bekasi																									
Dan lain-lainnya																									

Tabel 8.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Tempat Tinggal Mengenai Faktor Motivasi Eksternal

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden berdasarkan tempat tinggal menyatakan setuju pada semua faktor motivasi eksternal seperti kondisi lingkungan kerja Kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, Ada jaminan karir, status dan tanggung jawab. Hal ini menyatakan bahwasannya berdasarkan tempat tinggal faktor motivasi eksternal dapat meningkatkan motivasi dalam berkerja di Bandara Internasional Hotel.

4.8 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Internal dan Eksternal Berdasarkan Posisi Dalam Bekerja

Berikut disajikan tabel tentang tanggapan responden mengenai motivasi Internal Dan Eksternal Berdasarkan Posisi Dalam Bekerja

Demografi	kematangan Pribadi					Tingkat Pendidikan					Keinginan dan Harapan					Kebutuhan					Kelelahan Dan Kebosanan					Kepuasan Kerja				
Posisi dalam Bekerja	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
chef	2	3					3	2				5					3	2				4	1			1	4			
pegawai swasta		1						1				1						1					1				1			
pelajar/mahasiswa	2	4				1	4	2			4	2				3	2	1			1	2	3			2	2	1	1	
executif	1					1						1				1						1				1				
lain-lainnya	2	1					1	2			2	1					1	2				1				2	3			

Tabel 9.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Posisi Dalam Bekerja Mengenai Faktor Motivasi Internal

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden berdasarkan posisi dalam bekerja menyatakan sangat setuju bahwa motivasi internal dapat meningkatkan kematangan, tingkat pendidikan dan keinginan dan harapan. akan tetapi terdapat beberapa responden berdasarkan posisi dalam bekerja yang menyatakan bahwa kebutuhan, kelelahan dan kebosanan tidak dapat meningkatkan motivasi internal dalam bekerja. khusus untuk posisi dalam Bekerja menyatakan bahwa kelelahan dan kebosanan kerja belum dapat menentukan motivasi internal dalam bekerja di Bandara Internasional Hotel terutama di pastry departemen.

Berkaitan dengan tanggapan responden mengenai motivasi eksternal berdasarkan Posisi dalam Bekerja disajikan tabel berikut:

Demografi	Kondisi Lingkungan Kerja					Kompensasi Yang Memadai					Supervisi Yang Baik					Ada Jaminan Karir					Status dan tanggung jawab				
Posisi dalam Bekerja	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
chef		1	4				5					5				2	3					1	4		
pegawai swasta			1					1					1					1					1		
pelajar/mahasiswa		2	4				6				3	1	2			5	1					2	4		
executif			1				1				1					1						1			
lain-lainnya		2	1				3				2	1				2	1						3		

Tabel 10.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Posisi dalam Bekerja Mengenai Faktor Motivasi Eksternal

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden berdasarkan posisi dalam bekerja tinggal menyatakan setuju pada semua faktor motivasi eksternal seperti kondisi lingkungan kerja kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karir, status dan tanggung jawab. Hal ini menyatakan bahwasannya berdasarkan posisi dalam bekerja faktor motivasi eksternal dapat meningkatkan motivasi dalam berkerja di Bandara Internasional Hotel.

4.9 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Internal dan Eksternal Berdasarkan Status Kepegawaian

Berikut disajikan tabel tentang tanggapan responden mengenai motivasi Internal Dan Eksternal Berdasarkan Status Kepegawaian

Demografi	kematangan Pribadi					Tingkat Pendidikan					Keinginan dan Harapan					Kebutuhan					Kelelahan Dan Kebosanan					Kepuasan Kerja				
Status Kepegawaian	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
pegawai tetap		3					1	2				3					2	1				2	1				1	2		
pegawai kontrak	2	5					5	2				2	5				4	2	1			1	4	2			1	5	1	
daily worker																														
training		5					1	1	3			4	1				1	1	1	2			1	2	2		5			
Dan lain-lainnya		1					1					1						1					1					1		

Tabel 11.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Mengenai Faktor Motivasi Internal

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden berdasarkan status kepegawaian menyatakan setuju bahwa motivasi internal dapat meningkatkan kematangan, tingkat pendidikan dan keinginan dan harapan. akan tetapi terdapat beberapa responden berdasarkan status kepegawaian yang menyatakan bahwa kebutuhan, kelelahan dan kebosanan tidak dapat meningkatkan motivasi internal dalam bekerja. khusus untuk status kepegawaian yang menyatakan bahwa kelelahan dan kebosanan kerja belum dapat menentukan motivasi internal dalam bekerja di Bandara Internasional Hotel terutama di pastry departemen.

Berkaitan dengan tanggapan responden mengenai motivasi eksternal berdasarkan Status Kepegawaian disajikan tabel berikut:

Demografi	Kondisi Lingkungan Kerja					Kompensasi Yang Memadai					Supervisi Yang Baik					Ada Jaminan Karir					Status dan tanggung jawab				
Status Kepegawaian	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Skala Likert	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
pegawai tetap			3				2	1				2	1					3				1	2		
pegawai kontrak		2	5				5	2				1	4	2			5	2				1	6		
dw																									
training		4	1			4	1				4	1				5					1	4			
Dan lain-lainnya			1			1					1					1					1				

Tabel 12.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Mengenai Faktor Motivasi Eksternal

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden berdasarkan status kepegawaian menyatakan setuju pada semua faktor motivasi eksternal seperti kondisi lingkungan kerja kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karir, status dan tanggung jawab. Hal ini menyatakan bahwasannya berdasarkan status kepegawaian faktor motivasi eksternal dapat meningkatkan motivasi dalam berkerja di Bandara Internasional Hotel.

4.10 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Internal dan Eksternal Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut disajikan tabel tentang tanggapan responden mengenai motivasi Internal Dan Eksternal Berdasarkan Lama Bekerja

Demografi	kematangan Pribadi					Tingkat Pendidikan					Keinginan dan Harapan					Kebutuhan					Kelelahan Dan Kebosanan					Kepuasan Kerja				
lama bekerja	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Skala Likert	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<2 tahun	3	5					4	4			5	3					3	2	3		3	2	2			3	3	1	1	
2-4 tahun	2	1				1	1	1			3					1	1	1			2	1				2	1			
4-8 tahun	2	1				2	1				1	2				1	1	1			1	2				1	2			
8-12 tahun																														
>12 tahun		2				1	1				2					2					2					1	1			

Tabel 13.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Lama Bekerja Mengenai Faktor Motivasi Internal

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden berdasarkan lama bekerja menyatakan setuju bahwa motivasi internal dapat meningkatkan kematangan, tingkat pendidikan dan keinginan dan harapan. akan tetapi terdapat beberapa responden berdasarkan lama bekerja yang menyatakan bahwa kebutuhan, kelelahan dan kebosanan tidak dapat meningkatkan motivasi internal dalam bekerja. khusus untuk lama bekerja menyatakan bahwa kelelahan dan kebosanan kerja belum dapat menentukan motivasi internal dalam bekerja di Bandara Internasional Hotel terutama di pastry departemen.

Berkaitan dengan tanggapan responden mengenai motivasi eksternal berdasarkan Lama Bekerja disajikan tabel berikut:

Demografi	Kondisi Lingkungan Kerja					Kompensasi Yang Memadai					Supervisi Yang Baik					Ada Jaminan Karir					Status dan tanggung jawab				
lama bekerja	Motivasi Eksternal					Motivasi Eksternal					Motivasi Eksternal					Motivasi Eksternal					Motivasi Eksternal				
Skala Likert	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<2 tahun		4	4				8				4	2	2			7	1				2	6			
2-4 tahun		2	1				3				1	2				2	1				1	2			
4-8 tahun			3				2	1			1	1	1			1	2					3			
8-12 tahun																									
>12 tahun			2				2				2					2					1	1			

Tabel 14.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Lama Bekerja Mengenai Faktor Motivasi Eksternal

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden lama bekerja menyatakan setuju pada semua faktor motivasi eksternal seperti kondisi lingkungan kerja kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karir, status dan tanggung jawab. Hal ini menyatakan bahwasannya berdasarkan lama bekerja faktor motivasi eksternal dapat meningkatkan motivasi dalam berkerja di Bandara Internasional Hotel.