

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALI HAI CRUISES**



POLITEKNIK NEGERI BALI

I Ketut Arnawa

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

ABSTRAK

Arnawa, I Ketut (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bali Hai Cruises.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Dra. Nyoman Mastiani Nadra, M.Par, dan Pembimbing II: Drs. I Ketut Astawa, MM.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan, *cruises*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Bali Hai Cruises. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 80 responden yang dipilih melalui teknik *Simple Random Sampling* dari populasi sebanyak 350 karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan berada pada kategori tinggi, dengan aspek hubungan kerja (97,5%) dan kompensasi tambahan berupa bonus (93,8%) sebagai faktor dominan. Analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisiensi regresi sebesar 0,601 dan nilai signifikansi 0,000. Meskipun demikian, aspek pelatihan kerja (73,8%) dan kesempatan pengembangan karir (80,1%) masih menunjukkan nilai relatif lebih rendah dibanding aspek lainnya. Temuan lapangan juga menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam implementasi strategi motivasi yang berdampak pada kualitas pelayanan. Oleh karena itu, disarankan perusahaan agar mengembangkan program peningkatan motivasi kerja yang lebih personal, relevan dan berkelanjutan, serta mengintegrasikannya dengan sistem evaluasi kinerja berbasis target dan pemberian penghargaan yang proporsional.

ABSTRACT

Arnawa, I Ketut (2025). *The Influence of Work Motivation on Employee Performance at Bali Hai Cruises.*

This undergraduate thesis has been supervised and approved by Supervisor I: Dra. Nyoman Mastiani Nadra, M.Par, and Supervisor II: Drs. I Ketut Astawa, MM.

Keywords: work motivation, employee performance, cruises

This study aims to analyze of employee work motivation and it is effect on employee performance at Bali Hai Cruises. A quantitative approach was applied using a survey method involving 80 respondents selected through Simple Random Sampling from a total population of 350 employees. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through simple linear regression. The results show that employee motivation is at a high level, with supportive work relationships (97.5%) and additional compensation in the form of bonuses (93.8%) as the dominant contributing factors. Regression analysis indicates that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.601 and a significance level of 0.000. However, aspects such as job training (73.8%) and career development opportunities (80.1%) were relatively lower compared to other factors. Field findings also revealed inconsistencies in the implementation of motivation strategies, which impact service quality. Therefore, it is recommended that the company develop motivation programs that are more personalized, relevant, and sustainable, and integrate them with a performance evaluation system based on measurable targets and proportional rewards.

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN SAMPUL LUAR	i
SKRIPSI.....	ii
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSYARATAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERSETUJUAN TIDAK PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Wisata <i>Cruise</i>	7
2.1.2 Motivasi dan Indikatornya	9
2.1.3 Kinerja Karyawan	13
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	16
2.3 Kerangka Berpikir.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian.....	24
3.2 Objek Penelitian.....	24
3.3 Identifikasi Variabel	24

3.4	Definisi Operasional Variabel	25
3.5	Jenis dan Sumber Data.....	28
3.5.1	Jenis Data.....	28
3.5.2	Sumber Data	29
3.6	Metode Penentuan Populasi dan Sampel	30
3.7	Metode Pengumpulan Data.....	31
3.7.1	Observasi	32
3.7.2	Kuesioner	32
3.7.3	Dokumentasi	33
3.8	Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		38
4.1	Gambaran Umum Bali Hai Cruises	38
4.1.1	Sejarah Bali Hai Cruises.....	38
4.1.2	Bidang Usaha Bali Hai Cruises	39
4.1.3	Fasilitas Bali Hai Cruises.....	39
4.1.4	Struktur Organisasi Bali Hai Cruises.....	43
4.2	Hasil Penelitian dan Pembahasan	46
4.2.1	Uji Validitas.....	46
4.2.2	Uji Reliabilitas	47
4.2.3	Uji Normalitas.....	47
4.2.4	Uji Linearitas	48
4.2.5	Uji Heteroskedastisitas	49
4.2.6	Uji Korelasi.....	50
4.2.7	Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di Bali Hai Cruises	50
4.2.8	Pengujian Hipotesis	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		62
5.1	Simpulan	62
5.2	Saran	63
DAFTAR PUSTAKA		68
LAMPIRAN.....		71
LAMPIRAN.....		72

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 4. 1 One-Sample Kolmogorov-smirnov.....	48
Tabel 4. 2 Anova.....	48
Tabel 4. 3 Coefficients.....	49
Tabel 4. 4 Correlations.....	50
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi.....	51
Tabel 4. 6 Uji F (Anova).....	55
Tabel 4. 7 Uji t (Coefficients).....	56
Tabel 4. 8 Koefisien Determinasi	60



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Kapal Bali Hai II	39
Gambar 4. 2 Lobby Bali Hai Cruises	40
Gambar 4. 3 Mobil Penjemputan Gratis	40
Gambar 4. 4 Kapal Katamaran Bali Hai II.....	41
Gambar 4. 5 Kapal Aristocat.....	41
Gambar 4. 6 Kapal Ocean Rafting	42
Gambar 4. 7 Hai Tide Beach Resort Bali Hai Cruises.....	42
Gambar 4. 8 Struktur Organisasi Bali Hai Cruises	43
Gambar 4. 9 Diagram Batang Karakteristik Responden.....	46
Gambar 4. 10 Scatter Plot	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	71
Lampiran 2 Pedoman Kuesioner.....	72
Lampiran 3 Pedoman Kuesioner.....	76
Lampiran 4 Karakteristik Responden	77
Lampiran 5 Ulasan Wisatawan	78
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	80
Lampiran 7 Tabulasi Data.....	82
Lampiran 8 Hasil Output SPSS.....	83
Lampiran 9 Hasil Output SPSS.....	84
Lampiran 10 Hasil Output SPSS.....	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri pariwisata ialah salah satu sektor ekonomi yang berkembang pesat di banyak negara, termasuk Indonesia. Perkembangan industri ini tidak hanya berpengaruh pada sektor pariwisata itu sendiri, tetapi pula pada sektor-sektor industri lain yang terdapat pada sekitarnya. Hal ini memberikan petunjuk bahwa industri pariwisata mempunyai peranan yang penting dalam mencetak devisa bagi negara, yang selanjutnya dapat digunakan untuk mendukung pembangunan ekonomi secara berkelanjutan.

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS), sektor pariwisata Indonesia telah menghasilkan devisa sebesar USD 46,48 miliar dalam kurun waktu tahun 2017 hingga 2019. Angka ini menunjukkan besarnya kontribusi industri pariwisata terhadap perekonomian Indonesia. Salah satu elemen yang sangat mempengaruhi kualitas layanan dalam sektor pariwisata, seperti di bisnis perhotelan, restoran, dan perjalanan wisata (termasuk kapal pesiar), adalah sumber daya manusia (SDM) atau karyawan. Kualitas pelayanan yang dihasilkan oleh karyawan dapat berdampak langsung terhadap pengalaman wisatawan dan citra industri pariwisata itu sendiri. Menurut Hasibuan seperti dikutip oleh Ishaya (2018), karyawan adalah individu yang memberikan layanan, baik secara fisik maupun intelektual, dan mendapatkan bayaran sesuai yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Subri seperti dikutip oleh Ishaya (2018) menjelaskan

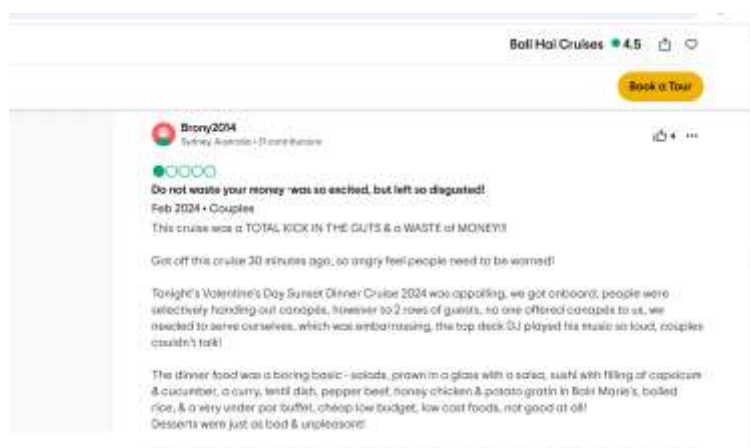
bahwa karyawan adalah kelompok usia kerja, yakni individu berusia 15 tahun hingga 64 tahun, yang ikut serta dalam proses produksi jasa dan barang ketika terdapat permintaan atas tenaga mereka.

Jika karyawan atau sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau organisasi dikelola serta dimanfaatkan secara efektif, organisasi tersebut dapat menjalankan operasionalnya dengan lebih maksimal (Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, 2019). Dengan demikian, kualitas (SDM) merupakan elemen kunci dalam menunjang kemajuan industri pariwisata. SDM yang handal bukan hanya memberikan sumbangsih terhadap keuntungan ekonomi, melainkan turut andil signifikan dalam mendorong daya tarik Indonesia sebagai destinasi wisata internasional. Keberhasilan industri pariwisata bergantung pada kemampuan SDM untuk untuk menghadirkan pelayanan yang tidak hanya sesuai, tetapi juga melebihi ekspektasi wisatawan.

Dalam konteks perjalanan wisata, khususnya yang melibatkan kapal pesiar, kualitas SDM menjadi semakin penting. Salah satu contoh perusahaan yang berfokus pada perjalanan wisata dengan menggunakan kapal pesiar adalah Bali Hai Cruises. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1990 di Pelabuhan Benoa, Denpasar Selatan dan sejak awal menjadi pelopor dalam *marine tourism* (wisata bahari) di Indonesia. Bali Hai Cruises menawarkan pengalaman wisata bahari yang *fun* dan berkelas, serta menjadi pilihan utama bagi turis yang tertarik menyaksikan keindahan alam Indonesia dari sisi bahari. Sebagai perusahaan yang sudah beroperasi selama lebih dari tiga dekade, Bali Hai Cruises telah membangun reputasi yang solid, di mana kinerja karyawan yang handal dan

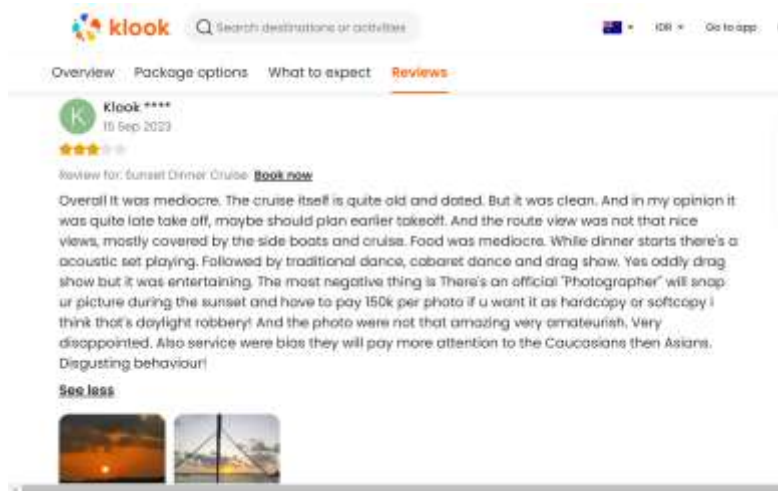
terlatih menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga kualitas layanan yang diberikan.

Belakangan ini, berdasarkan data *Tripadvisor* dan *Google review* serta *platform Online Travel Agent (OTA)* kualitas pelayanan di Bali Hai Cruises ada yang tidak memenuhi keinginan tamu (wisatawan). Hal ini terlihat dari beberapa ulasan negatif yang diberikan oleh tamu, yang menunjukkan ketidakpuasan terhadap layanan yang diterima. Beberapa keluhan yang sering muncul mencakup sikap karyawan yang mulai menunjukkan ketidakpedulian, kurangnya disiplin, serta minimnya keramahan, seperti tidak tersenyumnya karyawan terhadap tamu. Sikap karyawan yang seperti ini menunjukkan tidak hanya kurangnya motivasi dalam bekerja, tetapi juga dapat menurunkan kinerja secara keseluruhan dan berpotensi melemahkan semangat kerja karyawan lainnya. Kondisi ini cukup perlu diperhatikan karena berpotensi menurunkan citra perusahaan dan dapat berdampak pada minat wisatawan untuk menggunakan layanan yang sama di masa mendatang. Ulasan wisatawan yang mengindikasikan ketidakpuasan terhadap layanan disajikan dibawah ini:



Gambar 1.1 Ulasan Wisatawan

Sumber: Tripadvisor (2024)



Gambar 1.2 Ulasan Wisatawan

Sumber: Klook (2024)

Fenomena ini layak untuk ditelusuri lebih dalam karena menunjukkan hubungan langsung antara motivasi kerja karyawan dan mutu layanan yang diberikan. Berdasarkan ulasan (*review*) dan data yang ada, penulis tertarik melakukan kajian atau menelaah mengenai kaitan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan tujuan memberikan kontribusi nyata dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan di Bali Hai Cruises. Atas dasar fenomena ini, penulis memilih untuk menetapkan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bali Hai Cruises".

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang di atas, permasalahan utama yang akan menjadi fokus dalam studi ini dirangkum seperti berikut:

1. Bagaimanakah tingkat motivasi kerja karyawan di Bali Hai Cruises?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bali Hai

Cruises?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah sasaran yang ingin dicapai melalui studi ini:

1. Untuk menganalisis tingkat motivasi kerja karyawan di Bali Hai Cruises.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bali Hai Cruises.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat baik dalam ranah teori maupun praktek, yang dijelaskan:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari studi atau penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan dalam bidang sumber daya manusia, serta memberikan sumbangan pada literatur yang berkaitan dengan pengelolaan SDM di sektor pariwisata. Dalam hal lain, hasil studi atau penelitian ini juga diproyeksikan menjadi rujukan bagi studi-studi selanjutnya yang membahas topik serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Politeknik Negeri Bali

Temuan studi atau penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang membahas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, studi atau penelitian ini juga bertujuan untuk menambah kekayaan literatur di Politeknik Negeri Bali.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menjadikan penelitian ini untuk mendapatkan informasi dan

masukan, khususnya tentang pengaruh motivasi pada pengambilan keputusan di Bali Hai Cruises.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini memberi penulis kesempatan untuk menerapkan pengetahuan yang mereka pelajari di kelas ke dunia kerja.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian ini memeriksa tingkat motivasi kerja seluruh karyawan Bali Hai Cruises dan bagaimana hal itu berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Identifikasi faktor-faktor yang pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan bagaimana motivasi tersebut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja seseorang di ruang lingkup pekerjaan. Studi ini hanya terbatas pada hubungan antara variable motivasi dan kinerja karyawan, tanpa mempelajari variable eksternal lainnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil studi atau penelitian tentang bagaimana motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bali Hai Cruises, maka dapat disimpulkan seperti berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis frekuensi terhadap 10 pernyataan dalam kuesioner skala Likert yang diberikan kepada 80 responden, menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di Bali Hai Cruises tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh dominasi tanggapan positif dalam hampir seluruh item pernyataan, dengan aspek hubungan kerja yang saling mendukung memperoleh persentase tertinggi sebesar 97,5%. Selain itu, aspek kompensasi tambahan berupa bonus kerja serta insentif dan penghargaan juga menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi, masing-masing sebesar 93,8%. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan hubungan sosial di lingkungan kerja merupakan faktor utama yang mendorong karyawan termotivasi untuk bekerja. Aspek lain seperti pengakuan dari atasan dan rekan (87,6%), jaminan kesehatan dan pensiun (83,8%), keamanan kerja (77,5%), serta dukungan atasan (80%) juga turut berkontribusi positif terhadap motivasi kerja. Namun demikian, terdapat dua aspek yang memerlukan perhatian lebih, yaitu pelatihan kerja (73,8%) dan kesempatan berkembang dalam karier (80,1%), yang meskipun masih berada dalam kategori tinggi, namun relatif

lebih rendah dibanding aspek lainnya. Temuan ini konsisten dengan pernyataan (Machali, 2021), yang menjelaskan bahwa tingkat persetujuan terhadap pernyataan positif dalam skala Likert sebanding dengan intensitas persepsi responden terhadap variabel yang diukur. Akibatnya, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki persepsi yang sangat positif tentang hal-hal yang mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja.

2. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bali Hai Cruises, dengan nilai koefisien sebesar 0,601 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berkontribusi langsung pada proses peningkatan kinerja karyawan. Di sisi lain, hasil wawancara dengan manajemen menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan berbagai strategi untuk membangun motivasi, seperti pemberian bonus, promosi, pelatihan, dan penghargaan. Namun demikian, temuan lapangan melalui data ulasan dari *platform* digital seperti *TripAdvisor* dan *Google Review* mengindikasikan adanya penurunan kualitas pelayanan yang berkaitan dengan sikap karyawan, seperti kurangnya keramahan, ketidakpedulian, dan disiplin kerja yang mulai menurun. Kondisi ini menunjukkan bahwa strategi motivasi yang diterapkan belum merata dirasakan oleh seluruh karyawan, atau tidak konsisten dalam pelaksanaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan dari temuan studi atau penelitian ini terdapat beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan, antara lain:

1. Bagi perusahaan Bali Hai Cruises disarankan untuk terus memperkuat program peningkatan motivasi kerja melalui pendekatan yang lebih personal dan berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyesuaikan program pelatihan berdasarkan kebutuhan masing-masing departemen, sehingga lebih tepat sasaran dan relevan dengan tantangan kerja yang dihadapi. Misalnya pelatihan *customer service* dapat dilaksanakan secara rutin minimal setiap 1 (satu) minggu sekali dan melibatkan seluruh karyawan, baik yang bekerja di lini depan (*frontliner*) maupun bagian administrasi (*back office*). Selain itu, pelatihan keterampilan teknis dan komunikasi juga perlu ditingkatkan guna menunjang efisiensi kerja. Evaluasi berkala, misalnya setiap 3 (tiga) hingga 6 (enam) bulan, terhadap efektivitas sistem penghargaan seperti bonus, promosi jabatan, *service charge*, maupun bentuk apresiasi lain seperti insentif liburan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa program insentif tersebut mampu memotivasi karyawan, baik dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek pengembangan karier sebagai bagian dari strategi jangka panjang dalam mempertahankan semangat kerja dan loyalitas karyawan.
2. Bagi para karyawan Bali Hai Cruises, disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan motivasi kerja secara mandiri, baik melalui motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Karyawan diharapkan dapat membangun sikap positif terhadap pekerjaan, termasuk dengan meningkatkan rasa tanggung jawab, kedisiplinan, serta inisiatif dalam melayani tamu dengan ramah dan profesional. Selain itu, penting bagi karyawan untuk aktif memanfaatkan

peluang yang diberikan perusahaan, seperti mengikuti pelatihan, program pengembangan diri, dan jenjang karir yang tersedia. Karyawan juga dapat menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan saling mendukung. Dengan memiliki motivasi kerja yang kuat, karyawan tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu, tetapi juga terhadap keberhasilan dan citra positif perusahaan secara keseluruhan.

3. Bagi perusahaan Bali Hai Cruises adalah berdasarkan temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu memastikan bahwa strategi motivasi yang diterapkan benar-benar berdampak pada *output* kerja karyawan secara langsung. Oleh karena itu, perlu diterapkan sistem pemantauan kinerja yang terintegrasi dengan program motivasi, seperti evaluasi kinerja berbasis target setiap 3 (tiga) bulan yang disertai dengan penghargaan yang proporsional. Karyawan yang berhasil mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan dapat diberikan insentif dan piagam penghargaan, yang diumumkan terbuka kepada seluruh karyawan. Hal ini dapat mendorong peningkatan produktivitas secara berkelanjutan. Selain itu, penting pula untuk menanamkan nilai-nilai kerja yang berorientasi pada pelayanan prima, terutama dalam sektor *hospitality*, sehingga motivasi yang dibangun tidak hanya berdampak terhadap pencapaian individu, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan dan citra positif perusahaan di mata wisatawan.
4. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan Bali Hai

Cruises disarankan agar terus menjaga dan meningkatkan motivasi kerja mereka karena ini merupakan bagian utama dari keberhasilan dalam mencapai kinerja yang optimal. Karyawan perlu menyadari bahwa semangat, kedisiplinan, dan inisiatif dalam bekerja akan berdampak langsung pada hasil kerja, baik secara individu maupun kelompok. Dikarenakan hal itu, penting bagi setiap karyawan untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, menetapkan tujuan pribadi dalam pengembangan karir, serta tetap terbuka terhadap pelatihan dan pembelajaran yang ditawarkan perusahaan. Karena karyawan selalu dimotivasi, mereka tidak hanya akan meningkatkan produktivitas tetapi juga akan membantu menjaga reputasi dan layanan perusahaan yang baik di mata pelanggan dan wisatawan.

5. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar ruang lingkup kajian penelitian harus diperluas untuk memasukkan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja adalah beberapa faktor yang dapat dimasukkan ke dalam penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini, hanya ada satu variabel bebas, yaitu motivasi kerja. Oleh karena itu, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang komponen yang mempengaruhi kinerja, diperlukan pendekatan multivariat dengan model regresi berganda. Selanjutnya, peneliti dapat menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, misalnya melalui observasi langsung atau wawancara mendalam dengan lebih banyak pihak, seperti manajer, staf, atau bahkan pelanggan. Mereka dapat melakukan ini dengan menggunakan *mixed methods*,

juga dikenal sebagai metode campuran. Populasi dan sampel penelitian juga dapat diperluas tidak hanya pada satu perusahaan, agar hasilnya lebih *generalizable* untuk sektor industri pariwisata atau pelayanan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*, Penerbit Cv. Syakir Media Press, Cetakan I, Desember 2021 Makassar.
- Astawa, I. K., Meirejeki, I. N., & Virginiya, P. T. (2023). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian Untuk Mahasiswa D4/S1 Terapan I Ketut Astawa I Nyoman Meirejeki Putu Tika Virginiya* Penerbit Cv. Eureka Media Aksara.
- Creswell, 2015, seperti dikutip dalam K. et al. (2023). *Ilham Kamaruddin Deri Firmansah Zulkifli Ade Putra Ode Amane Nasarudin Moihammad Ardani Samad PT Global Eksekutif Teknologi*. June.
- da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13–23.
<https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>
- Dowling, R., & Weeden, C. (2006). *Cruise ship tourism*. CABI, Wallingford.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Ganta, V. C. (2014). Motivation in The Workplace to Improve The Employee Performance. *International Journal of Engineering Technology*, 2(6).
www.ijetmas.com
- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Ishaya, S. R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i2.191>
- Lencho, D. M. (2020). Effect of Employee Motivation on Job Performance: In Case of Fiche General Hospital. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-7-06>
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif)*.
- Maslow, 1943, sebagaimana dikutip dalam B. (2006). *Abraham Maslow. Personality theories*.
- Mitruka, K., & Wheeler, R. E. (2009). Travelers With Special Itineraries Cruise Ship Travel. *Travel Madacine* 351. *Travel Medicine, January*, 351–360.
<http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-323-03453-1.10034-3>
- Munir, M. (2022). *Motivasi Organisasi: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg dan McLelland*. Al-Ifkar: *Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 17(01), N.d.).
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha

- Pekanbaru. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Noor, J. (2011). *Metodelogi penelitian*.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. 2.
<http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>
- Ridha, N. (2017). *Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian*.
- Rinayanthi, N. M., & Kuntariati, U. (2022). *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia (Rinayanthi, Kuntariati)* (Vol. 6, Issue 1).
- Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Cetakan I Jakarta: UKI Press*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan, Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung*. www.penerbitwidina.com
- Sudrajat, A. (2008). *Teori-Teori Motivasi*.
<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/>
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung, 4.
- Sumarmono, J. (2014). *Variable Penelitian*.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*.
<https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>
- Badan Pusat Statistik (2024) <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE2MCMY/jumlah-devisa-sektor-pariwisata.html> Diakses pada tanggal 3 Nopember 2024
- Tripadvisor Bali Hai Cruises (2025)
https://www.tripadvisor.com/Attraction_Review-g297694-d1478439-Reviews-or30-Bali_Hai_Cruises-Denpasar_Bali.html Diakses pada tanggal 14 Februari 2025
- Google Bali Hai Cruises (2025)
https://balihaicruises.com/https://www.google.com/search?gs_ssp=eJzj4tZP1zcsM0tPyjbMNWC0UjWoMEpJMTIxTjVPS042MjWxMLcyqDBOSrE0NExOMTMxSExOM7fwEkhKzMIUyEjMVEguKs0sTi0GAMJlFPk&q=bali+hai+cruises&oq=bali+hai+cruises&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqEAgBEC4YrwEYxwEYgAQYjgUyCggAEAAy4wIYgAQyEAgBEC4YrwEYxwEYgAQYjgUyDQgCEC4YrwE

[YxwEYgAQyBggDEEUYOzIHCAQQABiABDIGCAUQRRg8MgYIBhBFGDwyBggHEEUYPNIBCDYxNjdqMGo3qAIIsAIB8QWw5mEmwoPyAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8#lrd=0x2dd243e7fcc25487:0x3bd911cd640acf78,1,,,](https://www.klook.com/id/activity/877-sunset-dinner-cruise-bali/) Diakses pada tanggal 25 Pebruari 2025

Klook Sunset Dinner Cruise Bali (2025)<https://www.klook.com/id/activity/877-sunset-dinner-cruise-bali/> Diakses pada tanggal 25 Pebruari 2025

Get Your Guide Bali Sunset Dinner Cruise with Hotel Pick Up (2025)
<https://www.getyourguide.com/bali-l347/bali-sunset-dinner-cruise-with-hotel-pickup-t296125/> Diakses pada tanggal 25 Pebruari 2025

