

SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI KARYAWAN DALAM UPAYA
MENDORONG KINERJA KARYAWAN
DI HOTEL THE LEGIAN SEMINYAK, BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Bayu Andika Putra

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

KATA PENGANTAR

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan di sebuah organisasi, khususnya dalam industri perhotelan yang sangat menekankan pelayanan prima. Skripsi ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel The Legian Seminyak, Bali. Hotel ini dikenal sebagai salah satu destinasi unggulan yang menawarkan layanan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara motivasi dengan kinerja, yang dapat menjadi acuan bagi manajemen hotel dalam mengembangkan strategi peningkatan produktivitas karyawan.

Dalam penyusunan penelitian ini, saya menyadari bahwa terdapat keterbatasan baik dari segi waktu, metode, maupun data yang digunakan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan untuk memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini di masa mendatang. Mulainya penulisan Skripsi ini hingga dapat terselesaikan nya tidak lepas dari berbagai pihak yang selalu memberikan dukungan dan masukan kepada penulis, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak tersebut, diantaranya sebagai berikut:

1. I Nyoman Abdi, SE., M.e Com, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan fasilitas serta kesempatan pada penulis untuk melaksanakan perkuliahan di kampus Politeknik Negeri Bali.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par., selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang memberikan izin melaksanakan perkuliahan pada Jurusan Pariwisata serta turut membantu kelancaran penulisan dalam melakukan Skripsi.
3. Putu Tika Virginiya, M.Pd., Selaku Sekertaris Jurusan Pariwisata yang serta membantu memberikan kelancaran dan masukan bagi penulis.
4. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Pariwisata yang serta memberikan banyak panduan dorongan dan masukan dalam melaksanakan penyusunan Skripsi ini.
5. Ni Luh Eka Armoni, S.E., M.Par, selaku dosen pembimbing pertama yang memberikan pandangan, arahan, motivasi dan telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis demi kelancaran penyusunan Skripsi ini dari tahap awal sampai akhir.
6. Ni Wayan Merry Nirmala Yani, S.Si., M.M., selaku dosen pembimbing kedua yang memberikan pandangan, arahan, motivasi dan telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis demi kelancaran penyusunan Skripsi ini dari awal sampai akhir.
7. Seluruh staff di Hotel The Legian Seminyak Bali yang telah menerima penulis untuk belajar dihotel tersebut, memberikan dukungan, bantuan dalam

pengumpulan data, pemahaman serta penyaluran ilmu baru bagi penulis yang sangat berguna untuk kelancaran penulisan Skripsi ini.

8. Kedua orang tua serta seluruh anggota keluarga yang telah memberi dukungan dan motivasi dalam bentuk fisik, materi maupun doa selama melakukan penulisan Skripsi ini.
9. Teman-teman, sahabat yang senantiasa memberikan dorongan motivasi, dukungan secara terus menerus sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis sehingga besar harapan penulis agar proposal penelitian ini bisa bermanfaat bagi mahasiswa. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan mohon maaf atas kesalahan dalam melakukan penulisan.

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Penulis



Bayu Andika Putra

ABSTRAK

Andika Putra, Bayu (2025). Analisis Motivasi Karyawan dalam Upaya Mendorong Kinerja Karyawan di Hotel The Legian Seminyak, Bali

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh pembimbing I: Ni Luh Eka Armoni, S.E., M.Par. dan pembimbing II: Ni Wayan Merry Nirmala Yani., S.Si., M.M.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel The Legian Seminyak, Bali dan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel The Legian Seminyak, Bali. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linier sederhana dan pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada 185 karyawan di Hotel The Legian Seminyak sebagai sampelnya. untuk mengetahui pangaruh simultan maupun parsial dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Legian Seminyak, Bali. Temuan ini menyarankan bahwa untuk pihak di Hotel The Legian Seminyak Bali dapat memberikan pelatihan bagi para karyawan untuk meningkatkan kemampuan khususnya dalam menyelesaikan masalah, karena hal tersebut merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan Perusahaan.. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen hotel dalam menyusun strategi peningkatan kinerja melalui motivasi kerja yang baik bagi karyawan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

ABSTRACT

Andika Putra, Bayu (2025). *An Analysis of Employee Motivation in Efforts to Improve Employee Performance at The Legian Seminyak Hotel, Bali*

This thesis has been approved and examined by: Supervisor I: Ni Luh Eka Armoni, S.E., M.Par. Supervisor II: Ni Wayan Merry Nirmala Yani, S.Si., M.M.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

His study aims to determine the effect of motivation on employee performance at The Legian Seminyak Hotel, Bali, and to what extent motivation influences employee performance. The research uses a quantitative method, with a simple linear regression analysis technique. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires to 185 employees of The Legian Seminyak Hotel, who served as the sample. This was done to identify both the simultaneous and partial effects of work motivation variables on employee performance. The results of this study indicate that work motivation has a significant positive simultaneous effect on employee performance at The Legian Seminyak Hotel, Bali. These findings suggest that the management of The Legian Seminyak Hotel should provide training to employees to enhance their skills, particularly in problem-solving, as this is a crucial aspect in achieving the company's goals. This research contributes to hotel management in formulating strategies to improve performance through effective work motivation, enabling employees to complete their tasks efficiently.

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER LUAR.....	i
HALAMAN COVER DALAM.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Motivasi	7
2.1.2 Teori – Teori Motivasi	8
2.1.3 Bentuk Motivasi.....	11
2.1.4 Dimensi Motivasi.....	12
2.1.5 Kinerja Pegawai	14
2.1.6 Pengukuran Kinerja.....	15
2.1.7 Dimensi Kinerja	17
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.2 Objek Penelitian.....	23
3.3 Identifikasi Variabel.....	24
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	24
3.5 Jenis dan Sumber Data	27
3.5.1 Jenis Data	27
3.5.2 Sumber Data.....	27
3.5.3 Penentuan Populasi dan Sampel.....	29
3.6 Pengumpulan Data	30
3.6.1 Observasi.....	32
3.6.2 Kuesioner	31
3.6.3 Dokumentasi	32
3.7 Analisis Data	32
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	34
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.7.3 Analisis Regresi Linear	38
3.7.4 Koefisien determinasi (R^2).....	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum	41
4.1.1 Sejarah The Legian Seminyak, Bali	41
4.1.2 Fasilitas The Legian Seminyak, Bali	42
4.1.3 Department yang ada di The Legian Seminyak, Bali	52
4.2 Karakteristik Responden	54
4.3 Hasil Analisis Data	56
4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif	56
4.3.2 Uji Validitas	62
4.3.3 Uji Reliabilitas	64
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	65
4.3.5 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (T-test)	70
4.3.6 Permodelan Regresi Linear Sederhana	71
4.3.7 Koefisien Determinasi (R ²)	73
4.4 Pembahasan	74
4.4.1 Pengaruh Motivasi karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Legian Seminyak, Bali	74
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Simpulan	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kelompok interval dalam skala likert	34
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	55
<i>Tabel 4. 2 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja.....</i>	<i>57</i>
Tabel 4. 3 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas	66
Tabel 4. 7 Uji Korelasi Sederhana	67
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4. 10 Hasil Uji T.....	70
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	71
Tabel 4. 12 Hasil Uji R Square	73



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Logo Hotel The Legian Seminyak Bali.....	23
Gambar 4. 1 Studio Suite	42
Gambar 4. 2 One Bed Superior Suite.....	43
Gambar 4. 3 One Bedroom Deluxe Suite.....	44
Gambar 4. 4 Two Bedroom Suite	44
Gambar 4. 5 The Seminyak Suite	45
Gambar 4. 6 The Petitenget Suite	46
Gambar 4. 7 The Legian Suite	46
Gambar 4. 8 The Beach House	47
Gambar 4. 9 The Restaurant.....	48
Gambar 4. 10 The Lobby Lounge.....	49
Gambar 4. 11 The Pool Bar.....	50
Gambar 4. 12 The Ocean Champagne Bar.....	51



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	85
Lampiran 2. Hasil Analisis Data	93



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor penting yang mendukung keberlanjutan pariwisata di berbagai negara, termasuk Indonesia. Sebagai salah satu sektor jasa, perhotelan tidak hanya berperan menyediakan akomodasi tetapi juga menjadi sarana pelayanan yang memengaruhi pengalaman wisatawan. Pariwisata sendiri menjadi kontributor utama dalam perekonomian, terutama di destinasi-destinasi unggulan seperti Bali. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), pariwisata menyumbang lebih dari 10% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia, di mana perhotelan memegang peranan signifikan dalam sektor ini. Dengan tingginya jumlah kunjungan wisatawan, kebutuhan akan layanan yang berkualitas di sektor perhotelan semakin meningkat, mendorong persaingan ketat antar hotel untuk memberikan pengalaman terbaik bagi tamunya (Swandini, 2021).

Bali, sebagai destinasi wisata kelas dunia, menjadi contoh nyata bagaimana industri perhotelan berkontribusi terhadap perekonomian lokal dan nasional. Wilayah ini dikenal sebagai surga wisata yang menawarkan keindahan alam dan budaya, yang didukung oleh fasilitas akomodasi berkualitas tinggi. Hotel-hotel berbintang di Bali menghadapi ekspektasi yang besar dari wisatawan domestik maupun internasional untuk memberikan layanan yang sempurna.

Laporan terbaru dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenkraf, 2023) mencatat bahwa sektor perhotelan di Bali menyumbang sekitar 50% dari pendapatan sektor pariwisata di provinsi ini. Kontribusi tersebut menunjukkan bahwa layanan berkualitas dalam industri perhotelan tidak hanya berdampak pada pengalaman wisatawan tetapi juga pada pertumbuhan ekonomi daerah. Namun, tingginya ekspektasi terhadap industri perhotelan juga membawa tantangan tersendiri, khususnya dalam hal mempertahankan kualitas layanan. Dalam industri ini, kepuasan pelanggan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang berada di garis depan pelayanan. Karyawan hotel dituntut untuk memiliki keterampilan, fleksibilitas, dan motivasi yang tinggi dalam melayani tamu. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas layanan yang rendah dapat berdampak langsung pada kepuasan pelanggan dan reputasi hotel (Astuti & Rianto, 2023).

Kinerja karyawan memainkan peran sentral dalam menentukan reputasi sebuah hotel (Pabate & Pongtuluran, 2023). Dalam industri perhotelan, reputasi sering kali dibangun melalui pengalaman tamu yang berulang kali dipengaruhi oleh interaksi langsung dengan staf hotel (Wahono & Kaharudin, 2024). Sebuah studi oleh Kamaruddin (2020) menunjukkan bahwa 70% wisatawan memilih untuk kembali ke hotel tertentu karena layanan yang memuaskan dari karyawannya (Kertiriasih & Vipraprastha, 2022). Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, termasuk motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja (Hidayah & Novalinda, 2021). Motivasi menjadi salah satu aspek paling penting karena secara langsung mendorong

semangat kerja dan produktivitas individu (Shelly *et al.*, 2021). Motivasi kerja merupakan elemen krusial yang berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, khususnya dalam sektor perhotelan (Siringoringo *et al.*, 2023). Studi terbaru oleh (Shelly *et al.*, 2021) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen pada pekerjaan mereka (Putri, 2023).

Hotel The Legian Seminyak, Bali dikenal sebagai salah satu akomodasi mewah bertaraf internasional yang menyuguhkan pelayanan serta fasilitas berstandar tinggi. Berada di kawasan strategis Seminyak yang merupakan destinasi wisata premium, hotel ini kerap menjadi pilihan utama wisatawan lokal maupun mancanegara yang menginginkan pengalaman menginap eksklusif. Namun, di balik reputasi gemilang dan berbagai penghargaan yang telah diraih, terdapat tantangan terkait motivasi karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan. Tuntutan kerja yang padat, jam operasional yang panjang, serta ekspektasi tamu yang terus meningkat, seringkali menjadi faktor yang memengaruhi semangat kerja staf dalam menjaga mutu layanan.

Hasil pengamatan di lapangan memperlihatkan adanya keluhan dari tamu, seperti keterlambatan dalam pemberian layanan, kurang tanggapnya staf, hingga penurunan mutu pelayanan di beberapa bagian. Kondisi ini diduga erat kaitannya dengan fluktuasi motivasi kerja karyawan. Selain itu, aspek seperti pemberian insentif, suasana kerja, serta pola hubungan antara pihak manajemen dan karyawan

turut berperan dalam memengaruhi semangat kerja. Apabila hal ini dibiarkan tanpa solusi, risiko meningkatnya angka turnover karyawan sangat mungkin terjadi, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap konsistensi layanan maupun reputasi hotel (Afriliani & Silvandi, 2022). Berdasarkan hal tersebut, penulis merasa perlu melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Karyawan dalam Upaya Mendorong Kinerja Karyawan di Hotel The Legian Seminyak, Bali.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa pertanyaan penelitian yang perlu dijawab dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel The Legian Seminyak, Bali?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di di Hotel The Legian Seminyak, Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel The Legian Seminyak, Bali
2. Untuk mengetahui besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di di Hotel The Legian Seminyak, Bali

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat memperkaya wawasan mengenai peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sektor perhotelan, khususnya di lingkungan hotel berbintang lima seperti Hotel The Legian Seminyak. Hasilnya diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk memperkuat pengembangan konsep manajemen sumber daya manusia dalam industri pelayanan.
2. Temuan dari penelitian ini juga berpotensi menjadi pijakan bagi penelitian lanjutan terkait berbagai faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dunia perhotelan, baik yang berhubungan dengan motivasi maupun aspek lain seperti program pelatihan, kedisiplinan, serta tingkat kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang berguna bagi manajemen Hotel The Legian Seminyak dalam mengelola dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Informasi yang diperoleh bisa menjadi dasar bagi penyusunan kebijakan maupun strategi yang lebih tepat guna, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun tim, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kualitas pelayanan serta kepuasan tamu.
2. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi hotel-hotel lain di Bali dengan kondisi serupa, dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya

manusia. Rekomendasi yang dihasilkan dapat membantu pihak manajemen hotel lain untuk merancang upaya peningkatan motivasi dan kinerja karyawan, sehingga mampu memperkuat daya saing di tengah persaingan ketat industri perhotelan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada analisis motivasi kerja karyawan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja di Hotel The Legian Seminyak, Bali, sebuah hotel berbintang lima dengan standar pelayanan internasional. Kajian ini menitikberatkan pada bagaimana motivasi yang diberikan dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada tamu. Responden penelitian mencakup pegawai dari sejumlah divisi operasional yang berinteraksi langsung dengan tamu, seperti housekeeping, restoran, resepsionis, dan unit front office lainnya. Batasan penelitian hanya diarahkan pada aspek motivasi kerja yang berhubungan dengan kinerja, tanpa melibatkan faktor eksternal lain seperti kebijakan perusahaan secara keseluruhan maupun kondisi ekonomi global yang juga dapat memengaruhi hasil kinerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel The Legian Seminyak Bali, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0,992 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Hipotesis Alternatif (H_a) diterima dan Hipotesis Nol (H_0) ditolak. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara praktis, motivasi membuat karyawan lebih disiplin, bersemangat, bertanggung jawab, serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada tamu hotel.
2. Besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,985 atau setara dengan 98,5%. Angka ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 1,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti disiplin kerja, inovasi, maupun kondisi lingkungan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Hotel The Legian Seminyak Bali

Disarankan agar manajemen hotel terus meningkatkan program motivasi kerja karyawan melalui berbagai strategi, seperti pemberian pelatihan yang berfokus pada *problem solving*, peningkatan keterampilan kerja, serta pengembangan karier. Pelatihan yang terarah akan membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan secara efektif, menumbuhkan rasa percaya diri, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada tamu. Selain itu, dukungan dari manajemen, seperti pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, dan kepemimpinan yang suportif, juga penting untuk menjaga motivasi tetap tinggi dan konsisten.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada variabel motivasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, bagi peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti pengalaman kerja, kompetensi, kepuasan kerja, kompensasi, maupun budaya organisasi. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor

yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian juga dapat diperluas pada objek yang berbeda, baik hotel di luar wilayah Seminyak maupun sektor perhotelan lainnya, sehingga hasil penelitian lebih bervariasi dan dapat dijadikan perbandingan antarinstansi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

3. Bagi pihak Hotel The Legian Seminyak Bali

Disarankan agar manajemen hotel terus meningkatkan program motivasi kerja karyawan melalui berbagai strategi, seperti pemberian pelatihan yang berfokus pada *problem solving*, peningkatan keterampilan kerja, serta pengembangan karier. Pelatihan yang terarah akan membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan secara efektif, menumbuhkan rasa percaya diri, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada tamu. Selain itu, dukungan dari manajemen, seperti pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, dan kepemimpinan yang suportif, juga penting untuk menjaga motivasi tetap tinggi dan konsisten.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada variabel motivasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, bagi peneliti berikutnya

disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti pengalaman kerja, kompetensi, kepuasan kerja, kompensasi, maupun budaya organisasi. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian juga dapat diperluas pada objek yang berbeda, baik hotel di luar wilayah Seminyak maupun sektor perhotelan lainnya, sehingga hasil penelitian lebih bervariasi dan dapat dijadikan perbandingan antarinstansi.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Afriliani, P., & Silvandi, G. O. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mastura Berdikari Jakarta. *Citra Destinasi Terhadap Loyalitas Wisatawan Melalui Kepuasan Wisatawan Di Desa Terindah Pariangan*, 4(2), 1–12.
- Aqsa, A. F., Afrizal, M., & Wahjono, S. I. (2025). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja PT Zat Store. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)*, Vol. 5 (No. 2), Februari 2025, . 154–160
- MANAJEMEN , BISNIS DAN SOSIAL Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi. 5, 154–160.
- Arkes, J. (2023). *Regression Analysis: A Practical Introduction* . Routledge. 5, 420- 428<https://doi.org/10.4324/9781003285007>
- Astuti, D., & Rianto, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2), 1–6. <https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.529>
- BPS. (2023). *Sektor Kontribusi Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia 2023*.
- Damanik, D., & Boimau, A. F. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di human resource department hotel veranda Jakarta. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 4(2), 202–214.
- Diah, L., & Nugraheni, K. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. *Masyarakat Pariwisata : Journal of Community Services in Tourism*, 2(1), 59–68. <https://doi.org/10.34013/mp.v2i1.375>
- Gunawan, P. D. P. A. G., Sabudi, I. N. S., & Sihombing, I. H. H. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa di Indonesia*. 4(10), 816–825.

- Hidayah, V., & Novalinda. (2021). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Taufina Solok. *Jurnal Pariwisata Bunda*, 1(2), 45–62.
- Hizkia, K., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Pemberian Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1270–1280. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50090>
- Jasmine, E. D., Kalpikawati, I. A., Artajaya, M., & Pinaria, N. W. C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali Pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*, 2(1), 59–69. <https://doi.org/10.52352/jham.v2i1.1001>
- Kamaruddin (2020). Karyawan Hotel Syariah Di Kota Medan. *Jurnal Kebangsaan*, 9(17), 55–64.
- Kemenkraf. (2023). *Sektor Kontribusi Pendapatan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif*. 8(2), 56-61
- Kertiriasih, R., & Vipraprastha, T. (2022). Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 107–112. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.456>
- Kurniasih, I. W., Bastian, Z., & Setiadi, H. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan di Gh Universal Hotel Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi : EMBA*, 1(2), 62–74. <https://doi.org/10.59820/emba.v1i2.41>
- Pabate, H., & Pongtuluran, A. K. (2023). The Role of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Performance in the Global Hospitality Sector. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 1(3), 35–52.
- Putri, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Food dan Beverage Service Banquet Section Hotel Novotel Tangerang. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 899–908. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.870>

- Rosadi, H., Ingkadijaya, R., & Mariati, S. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kinerja Karyawan Pada Bukit Randu Hotel & Resort Lampung. *Jurnal Pariwisata*, 10(2), 133–143. <https://doi.org/10.31294/par.v10i2.16758>
- Septia, S., & Narundana, V. T. (2023). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Eyelashbdl di Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 654–658. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1189>
- Shelly, Utami, T., & Yuliana. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bunda Hotel Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 9(1), 54–67. <https://doi.org/10.30829/alirsyad.v12i2i.15111>
- Siringoringo, M., Okto Posmaida Damanik, E., & Wilfrid Pangihutan Purba, J. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59–64. <https://doi.org/10.36985/trqhy765>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumerta, I. K. E. (2023). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi dan Disiplin Kerja*. 7(4), 685–696.
- Sumina, M. (2019). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di Industri Pariwisata*. 2(3), 224–235.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. in.
- Suryadi (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Jurnal MSDM 2(4), 54-69. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Swandini, L. P. E. (2021). Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Hotel Matahari Beach Resort & Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 139. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27306>
- Ummah, M. S. (2019). Linear regression: An introduction to statistical models. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2), Article 436. <https://doi.org/10.3390/su11020436>

- Wahono, A. T., & Kaharudin, E. (2024). Analisis Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(1), 67–80. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i1.314>
- Wibowo, A. (2022). Impact of Employee Motivation on Organizational Performance in the Hospitality Industry. *Jurnal Mekar*, 1(1), 28–33. <https://doi.org/10.59193/jmr.v1i1.26>
- Zakki, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin. *Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah*, 2(2), 53



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI