

SKRIPSI

DAMPAK MOTIVASI KERJA DALAM MENDUKUNG KINERJA KARYAWAN MICE DI FOUR POINTS BY SHERATON BALI UNGASAN



POLITEKNIK NEGERI BALI

Viola Mey Liasta Br Sinuhaji

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

DAMPAK MOTIVASI KERJA DALAM MENDUKUNG KINERJA KARYAWAN MICE DI FOUR POINTS BY SHERATON BALI UNGASAN



**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

**DAMPAK MOTIVASI KERJA DALAM MENDUKUNG
KINERJA KARYAWAN MICE
DI FOUR POINTS BY SHERATON BALI UNGASAN**

**Skripsi ini diusulkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana TErapan Manajemen Bisnis Pariwisata di Politeknik Negeri Bali**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Dampak Motivasi Kerja Dalam Mendukung Kinerja Karyawan MICE Di Four Points By Sheraton Bali Ungasan” dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat agar dapat menyelesaikan Pendidikan Terapan S1 Manajemen Bisnis Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.

Penulis menyadari bahwa tujuan penulisan usulan penelitian ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak selama proses penyusunan dan penulisan proposal ini. Untuk itu penulisan mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan serta fasilitas yang lengkap untuk proses perkuliahan di Kampus Politeknik Negeri Bali.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par.M.Par. selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk belajar di Jurusan Pariwisata.
3. Putu Tika Virginija, S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata yang telah memberikan kesempatan untuk belajar di Jurusan Pariwisata.
4. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Pariwisata dan juga sebagai Pembimbing kedua yang telah memberikan arahan serta motivasi dalam penyusunan usulan penelitian ini.

5. Dr. Dra. Lien Darlina, M.Hum. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, pandangan dan senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam penyusunan usulan penelitian ini.
6. Four Ponits by Sheraton Ungasan sebagai tempat penelitian dan kepada jajaran Four Ponits by Sheraton Ungasan yang sudah mengijinkan pengambilan data dalam penelitian ini.
7. Kepada keluarga yang mendukung dan mendoakan penulis selama 4 tahun masa perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
8. Kepada teman – teman penulis terkhususnya Rani dan Bindi yang sudah mendukung, menemani dan menjadi tempat keluh kesah selama masa perkuliahan dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari laporan ini masih jauh dari sempurna, penulis sangat mengharapkan masukan dan saran yang berguna untuk menyempurnakan penelitian ini. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dan berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Penulis

Viola Mey Liasta Br Sinuhaji

ABSTRAK

Br Sinuhaji, Viola Mey Liasta. (2025). Dampak Motivasi kerja Dalam Mendukung Kinerja Karyawan MICE Di Four Points by Sheraton Bali Ungasan. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Dr. Dra. Lien Darlina, M.Hum dan Pembimbing II: Made Satria Pramanda Putra S.H., SE., M.M

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Karyawan MICE, *Event*, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak motivasi kerja dalam mendukung kinerja karyawan, khususnya karyawan MICE di Four Points by Sheraton Bali Ungasan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk dalam industri perhotelan. Motivasi sangat berpengaruh dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari dua orang *Event Coordinator* dan empat orang *Banquet Supervisor*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak motivasi kerja di Four Points by Sheraton Bali Ungasan sudah berjalan dengan baik dan mendukung kinerja karyawan. Motivasi kerja juga membantu karyawan MICE dalam menyelesaikan sebuah *event* dengan baik. Meski demikian, masih ditemukan beberapa kendala, seperti beban kerja yang ditanggung masih kurang sesuai dengan gaji yang diterima dan waktu istirahat yang kurang pada saat event yang berskala besar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berperan dalam mendukung kinerja karyawan, dan juga jika didukung dengan rasa akan dihargai, rasa aman, serta peluang untuk berkembang menciptakan semangat kerja yang lebih stabil dan konsisten pada karyawan MICE.

ABSTRACT

Br Sinuhaji, Viola Mey Liasta (2025). *The Impact of Work Motivation in Supporting MICE Employee Performance at Four Points by Sheraton Bali Ungasan*. Thesis: Tourism Business Management, Department of Tourism, Bali State Polytechnic.

This thesis has been approved and checked by Supervisor I: Dr. Dra. Lien Darlina, M.Hum and Supervisor II: Made Satria Pramanda Putra S.H., SE., M.M

Keyword: Work Motivation, MICE Employee, Event, Employee Performance.

This research aims to analyse the impact of work motivation in supporting employee performance, particularly among MICE employees at Four Points by Sheraton Bali Ungasan. Work motivation is one of the key factors in enhancing employee performance across various sectors, including the hospitality industry. Motivation significantly influences the achievement of good employee performance. This research uses a descriptive qualitative approach. Data were collected through direct observation, in depth interviews, and documentation. The informants consisted of two Event Coordinator and four Banquet Supervisors. The result indicate that the implementation of work motivation at Four Points by Sheraton Bali Ungasan has been well executed and supports employee performance. Work motivation also assists MICE employees in successfully completing events. However, some challenges remain, such as the workload not being commensurate with the salary received and insufficient rest time during large scale events. Therefore, it can be concluded that work motivation plays a crucial role in supporting employee performance, and when combined with senses of being valued, job security, and opportunities for development, it fosters a more stable and consistent work spirit among MICE employees.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSYARATAN GELAR SARJANA TERAPAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN 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.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.4.1 Manfaat Teoritis	4
1.4.2 Manfaat Praktis	4
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian.....	5
1.5.1 Ruang Lingkup	5
1.5.2 Batasan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Hotel	7
2.1.2 Motivasi Kerja	8
2.1.3 Kinerja Karyawan	10
2.1.4 MICE	12
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	14
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian	20
3.2 Objek Penelitian.....	20
3.3 Identifikasi Variabel.....	20
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	21

3.5 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.5.1 Jenis Data.....	22
3.5.2 Sumber Data	22
3.6 Penetuan Informan.....	23
3.7 Pengumpulan Data.....	23
3.7.1 Observasi	23
3.7.2 Wawancara.....	24
3.7.3 Dokumentasi.....	24
3.8 Analisis Data.....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	28
4.1.1 Sejarah Four Points By Sheraton Bali Ungasan.....	29
4.1.2 Fasilitas Hotel Four Points By Sheraton Bali Ungasan	31
4.1.3 Strukstur Organisasi Sales and Marketing Departement	39
4.2 Penyajian Hasil Penelitian	45
4.2.1 Motivasi Kerja Pada Karyawan MICE di Four Points By Sheraton Bali Ungasan	46
4.2.2 Motivasi Kerja Dalam Mendukung Kinerja Karyawan MICE di Four Points By Sheraton Bali Ungasan.....	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	85
5.1 Simpulan	85
5.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN.....	91

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI**

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Defenisi Operasional Variabel..... 21

Tabel 4. 2 Tipe Kamar dan Jumlah Kamar Four Points By Sheraton Bali..... 35



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Lobby Four Points by Sheraton Bali Ungasan	32
Gambar 4.2 Kolam renang Four Points by Sheraton Bali Ungasan	33
Gambar 4.3 Fitness Center Four Points by Sheraton Bali Ungasan	34
Gambar 4.4 Escape Spa	34
Gambar 4.5 Evolution Restaurant	36
Gambar 4.6 Meeting Room	37
Gambar 4.7 Pandawa Ballroom.....	37
Gambar 4.8 Rama Shinta Wedding Chapel	39
Gambar 4.9 Standby Saat Event Berlangsung.....	51
Gambar 4.10 Perlengkapan Keselamatan Kerja	53
Gambar 4.11 Saling berkoordinasi saat event berlangsung	58
Gambar 4.12 Kerja sama antar karyawan.....	59
Gambar 4.13 Mading Four Points By Sheraton Bali Ungasan.....	63
Gambar 4.14 Ask the GM monthly	65
Gambar 4.15 Elevate training	67
Gambar 4.16 Bagan Hubungan Antar Dimensi	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	91
Lampiran 2. Pedoman Wawancara untuk Karyawan Divisi MICE	92
Lampiran 3. Hasil Wawancara Berdasarkan Dimensi Motivasi Kerja.....	93
Lampiran 4. Pedoman Wawancara Berdasarkan Keterkaitan Dimensi Motivasi Kerja Dan Dimensi Kinerja	104
Lampiran 5. Hasil Wawancara Berdasarkan Keterkaitan Dimensi Motivasi Kerja Dan Dimensi Kinerja	106
Lampiran 6. Dokumentasi dengan Informan	114



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk dalam industri perhotelan. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah perangsangan keinginan dan daya gerak kemampuan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Simamora (1997) motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu.

Seorang karyawan dapat termotivasi dengan terlebih dahulu secara sadar mengidentifikasi kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian menetapkan tujuan yang diantisipasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan kemudian mengambil tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal, eksternal, positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan, semangat kerja, pendorong semangat kerja. Motivasi memiliki pengaruh penting dalam kinerja karyawan.

MICE merupakan salah satu layanan utama dalam industri perhotelan yang menuntut *profesionalisme* dan kinerja tinggi dari karyawan. Keberhasilan penyelenggaraan acara dalam sektor MICE sangat bergantung pada motivasi dan

kinerja karyawan, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun layanan kepada tamu. Namun, dalam operasionalnya karyawan MICE di Four Points By Sheraton Bali Ungasan, mengalami penurunan motivasi kerja yang berdampak pada efektivitas operasional serta kepuasan tamu. Beban kerja yang berat adalah penyebab utama dari turunnya semangat kerja. Saat ini, hanya terdapat dua karyawan *event* yang bertanggungjawab untuk menangani seluruh proses perencanaan dan pelaksanaan *event*. Keterbatasan jumlah tenaga kerja menyebabkan karyawan tersebut harus berbagai tugas yang mencakup perencanaan, koordinasi dengan berbagai pihak, pelaksanaan teknis, hingga memastikan kepuasan klien.

Seringnya terjadi *event back-to-back* tanpa adanya tambahan tenaga kerja membuat kedua karyawan ini mengalami kelelahan fisik dan mental, yang terlihat dari beberapa indikasi yaitu karyawan tampak kelelahan dan kurang bersemangat saat bekerja yang berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan, sering mengeluh tentang beban kerja yang berlebihan terutama karena harus menangani beberapa *event* dalam waktu yang berdekatan tanpa waktu istirahat yang cukup, jam kerja yang lebih panjang dari seharusnya, kurangnya waktu istirahat yang menyebabkan tingkat stres meningkat dan berpotensi menurunkan daya tahan tubuh serta kesehatan karyawan. Akibat dari minimnya tenaga kerja yang tersedia untuk menangani seluruh tahapan *event*, menyebabkan karyawan sering kali pulang lebih lama dari jadwal kerja seharusnya. Beban kerja yang berlebihan ini dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan, sehingga berpotensi mempengaruhi kepuasan pelanggan serta keberlanjutan bisnis MICE dihotel tersebut.

Solihin (2012) mengungkapkan, kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Zahriyah (2015) kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dari organisasi yang sudah menjadi kesepakatan bersama. Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Kasmir (2016) mengungkapkan indikator kinerja terbagi menjadi lima sebagai berikut yakni kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antara karyawan.

Berdasarkan temuan masalah yang diperoleh dari hasil observasi awal, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dampak motivasi kerja dalam mendukung kinerja karyawan MICE di Four Points by Sheraton Bali Ungasan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka dapat dirumusakan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan MICE di Four Points By Sheraton Bali Ungasan?
2. Bagaimana motivasi kerja dalam mendukung kinerja karyawan MICE di Four Points By Sheraton Bali Ungasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis motivasi kerja kerja karyawan MICE di Four Points By Sheraton Bali Ungasan.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja mendukung kinerja kerja karyawan MICE di Four Points By Sheraton Bali Ungasan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis, dengan uraian sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa penambahan pengetahuan dan wawasan terkait penerapan teori motivasi kerja dalam industri perhotelan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman secara mendalam mengenai teori motivasi kerja serta penerapannya dalam industri perhotelan. Selain itu, melalui proses penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman langsung dalam melakukan kajian ilmiah, mulai dari pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan penelitian secara sistematis dan terstruktur.

2. Manfaat Bagi Politeknik Negri Bali

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi tambahan bagi sivitas akademika Politeknik Negeri Bali, khususnya dalam pengembangan kajian-kajian di bidang manajemen sumber daya manusia di industri perhotelan.

3. Manfaat Bagi Four Points By Sheraton Bali Ungasan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi manajemen Four Points by Sheraton Bali Ungasan dalam memahami pentingnya penerapan teori motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasilnya juga dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan operasional hotel, khususnya dalam mendukung layanan di sektor MICE.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini mencakup pembahasan mengenai penerapan teori motivasi kerja dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan Four Points by Sheraton Bali Ungasan, dengan informan penelitian yaitu karyawan yang terlibat dalam penyelenggaraan layanan MICE. Penelitian ini berfokus pada hubungan antara motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan dalam operasional hotel.

1.5.2 Batasan Penelitian

Adapun Batasan Penelitian dari penelitian sebagai berikut:

1. Fokus penelitian terbatas pada motivasi kerja dalam mendukung kinerja karyawan yang terlibat di sektor MICE pada Four Points by Sheraton Bali Ungasan.
2. Pengumpulan data lapangan dibatasi dalam periode enam bulan, yaitu Februari 2025 hingga Agustus 2025.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara terhadap enam informan serta analisis terhadap dampak motivasi kerja dalam mendukung kinerja karyawan MICE di Four Points By Sheraton Bali Ungasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara terhadap enam informan serta analisis terhadap dampak motivasi kerja dalam mendukung kinerja karyawan MICE di Four Points By Sheraton Bali Ungasan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diterapkan telah mencakup berbagai aspek, mulai dari kebutuhan fisiologis (seperti gaji dan waktu istirahat), kebutuhan rasa aman (seperti alat keamanan dan jaminan kesehatan), kebutuhan sosial (seperti hubungan dan kerja sama antar karyawan), kebutuhan penghargaan (seperti pujian dan pemberian reward), hingga aktualisasi diri (kesempatan mengemukakan ide dan pelatihan kerja). Namun, masih terdapat beberapa aspek yang belum optimal pelaksanaannya, seperti ketidakseimbangan antara beban kerja dan gaji yang diterima, serta waktu istirahat yang kurang ideal terutama saat menghadapi *event* yang padat.
2. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kebutuhan dasar seperti rasa aman membuat karyawan lebih tenang, tertib, dan percaya diri dalam bekerja. Kebutuhan rasa memiliki mendorong terciptanya kerja sama tim yang solid, meningkatkan semangat, keterbukaan,

dan inisiatif pribadi. Sementara itu, kebutuhan akan dihargai terbukti menumbuhkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan pribadi. Kebutuhan aktualisasi diri memberi kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi, kreativitas, serta profesionalisme yang berdampak langsung pada kualitas hasil kerja. Secara keseluruhan, motivasi kerja yang terpenuhi dengan baik dapat memperkuat dimensi kinerja karyawan, baik dari aspek hasil kerja, perilaku kerja, maupun sifat pribadi sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran bagi Industri

Sistem kompensasi yang diterapkan perlu ditinjau ulang dan disesuaikan secara proporsional dengan tingkat beban kerja aktual yang dihadapi oleh karyawan, terutama mereka yang terlibat langsung dalam operasional MICE. Ketidakseimbangan antara kompleksitas dan intensitas pekerjaan dengan imbalan finansial yang diterima dapat menurunkan motivasi, memicu stres kerja, serta berdampak negatif terhadap produktivitas dan kualitas kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu menetapkan kebijakan remunerasi yang lebih adil dan transparan, dengan mempertimbangkan tanggung jawab kerja, jam kerja aktual, serta kontribusi individual dalam mendukung keberhasilan acara. Penyesuaian ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan, tetapi juga memperkuat loyalitas dan keterikatan

karyawan terhadap perusahaan. Pengelolaan waktu kerja dan pemberian waktu istirahat yang memadai perlu menjadi perhatian utama, terutama saat menghadapi jadwal kegiatan yang padat dan beruntun. Karyawan yang bekerja secara terus-menerus tanpa jeda istirahat yang cukup akan mengalami kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas, kualitas, serta ketelitian kerja. Untuk itu, diperlukan sistem rotasi kerja dan perencanaan jadwal yang lebih strategis agar beban kerja dapat terbagi secara proporsional dan waktu pemulihan tenaga dapat terpenuhi secara optimal.

2. Saran Bagi Peneliti

Peneliti perlu lebih mendalamai keterkaitan antara teori motivasi kerja dengan praktik nyata di lapangan, terutama dalam industri perhotelan dan MICE yang sangat dinamis. Selain itu, peneliti juga disarankan untuk menggunakan pendekatan analisis yang lebih bervariasi, misalnya dengan mengombinasikan wawancara mendalam dengan survei kuantitatif untuk memperkuat hasil penelitian.

3. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas lingkup penelitian, misalnya dengan membandingkan beberapa hotel atau perusahaan MICE di Bali untuk melihat perbedaan pola motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja yang mungkin turut memengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Azizah, S. N., & Betari, G. S. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Penjualan Produk CV. Primarasa Sejahtera). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(2), 1454-1464.
- Bagyono, & Sambodo, A. (2006). *Dasar – Dasar Kantor Depan Hotel*. CV. Andi Offset.
- Chandra, F., & Tiana, S. B. (2023). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Penyiar RRI Ambon. *Equilibrium: Journal of Economics and Development Studies*, 1(1), 26-35.
- Damardjati, R. S. (2002). *Istilah-Istilah Dunia Pariwisata*. Pradnya Paramita.
- Ekhsan, M., & Setiawan, I. (2021). The Role of Motivation Mediation on The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 35–40.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73-79.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja*. CV. Budi Utana.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2013). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia.
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEVAS)*, 2(2), 227–236.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kesrul. (2004). *Meeting, Incentive Trive, Conference, Exhibition*. Graha Ilmu.
- Kreitner, & Kinicki. (2007). *Perilaku Organisas*. Salemba Empat.

- Kurniawan, A. W., Putri, E. R., Ruma, Z., Sahabuddin, R., & Burhanuddin, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 198-207.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Maruli. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Maslow, A. H. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan)*. PT. PBP.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A. Methods Sourcebook, Edition 3*. Sage Publication.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 392–405.
- Novita, L. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 128-142.
- Nugroho, S. A., & Santosa, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1631–1638.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Solihin, I. (2012). *Manajemen Strategik*. Erlangga.
- Sudharma, K. J. A., & Islamiyyah, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Prama Sanur Beach Hotel Bali. *Humano: Jurnal Penelitian*, 13(2), 112–120.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulastiyono, A. (2016). *Manajemen Penyelengaraan Hotel*. Alfabeta.
- Suwena, I. K., & Widiatmaja, I. G. (2010). *Pengetahuan Dasar Ilmu Pariwisata*. Universitas Udayana.

Zahriyah, U. W. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 17.

Zailani, R., & Artanto, A. H. (2024). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 9(1), 16-25.

