

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI HOTEL ARISTA PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

DELIMA NAMIRA VICEL

01011381924184

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI HOTEL ARISTA PALEMBANG**

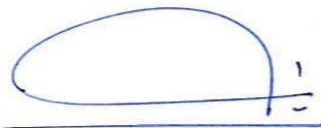
Disusun Oleh:

Nama : Delima Namira Vicel
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381924184
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 09-09-2023



Dr. Ir Yos Karimudin, M.M
NIP. 1962111019910310069

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ARISTA PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Delima Namira Vicel

NIM : 01011381924184

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 08 Januari 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 14 Mei 2024

Penguji,

Pembimbing,



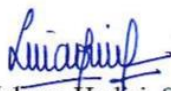
Dr. Ir Yos Karimudin, M.M
NIP. 1962111019910310069



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Delima Namira Vicel

NIM : 01011381924184

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
HOTEL ARISTA PALEMBANG :

Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si

Pembimbing : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

Tanggal Ujian : 08 Januari 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 14 Mei 2024



MOTTO

“Terkadang orang dengan masa lalu paling kelam akan menciptakan masa depan paling cerah.”

– Umar bin Khattab

“Sendiri, bernafas sesekali, sebuah motivasi, sedikit bumbu patah hati mengerjakan skripsi demi mewujudkan sebuah mimpi”

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa untuk anak tercinta serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Terima kasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya.

KATA PENGANTAR

Rasa syukur dari hati terdalam saya panjatkan pada Allah SWT pemilik kehidupan, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya saya diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Arista Palembang”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Arista Palembang. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, tempat penelitian, dan orang lain.

Skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya haturkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 14 Mei 2024



Delima Namira Vicel
NIM. 01011381924184

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. **Allah SWT** yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. **Kedua orang tua saya**, Bapak Ferry Tatung dan Ibu Silvia Rezana serta adik-adik saya Willa, Ghazi, Haniyyah yang selalu mendoakan dan memberi dukungan kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.
3. Bapak **Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE., Msi.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E, M.M.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu **Nyimas Dewi Murnila Saputri, S.E.,M.S.M.** selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.
8. Bapak **Dr. Ir Yos Karimudin, M.M** selaku dosen pembimbing yang telah

membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. **Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si** selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
10. **Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
11. **Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
12. **Hotel Arista Palembang, Bapak Chandra Tex, Ibu Lina dan karyawan** yang telah memberikan data beserta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
13. **Teman-teman Manajemen Angkatan 2019** yang sudah memberikan banyak pengalaman selama di bangku perkuliahan.
14. **M. Alvi Alsyah Daffa** yang menemani selama perjalanan skripsi ini berlangsung.

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 16/02/2024
BIMBEL-ER 16/02/2024

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ARISTA PALEMBANG

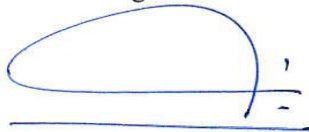
Oleh

Delima Namira Vicel

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Arista Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Hotel Arista Palembang dengan menggunakan sampel yang berjumlah 70 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini didapat melalui kuesioner. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Arista Palembang.

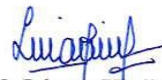
Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Pembimbing



Dr. Ir Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

REVISI 16/2024
15

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ARISTA HOTEL PALEMBANG

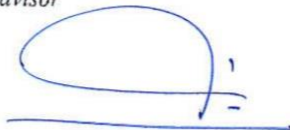
By

Delima Namira Vicel

Study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at Hotel Arista Palembang. The population in this study were employees at Hotel Arista Palembang using a sample of 70 respondents. The data collection method used in this study was obtained through a questionnaire. This type of research is quantitative research with the data analysis technique used is simple regression analysis. Based on the results of the analysis it was concluded that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at Hotel Arista Palembang.

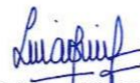
Keywords: Work Motivation, Employee Performance

Advisor



Dr. Ir Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Head of Manajemen Departmen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 16/2014
FACULTAS EKONOMI DAN SOSIAL

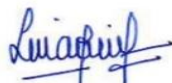
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Delima Namira Vicel
NIM : 01011381924184
Fakultas : Manajemen
Bidang kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Arista Palembang

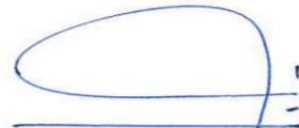
Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201831001

Pembimbingan skripsi



Dr. Ir Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Delima Namira Vicel
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 17 Juli 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Sumatera II No 6 Palembang
Alamat E-mail : Vicelnamira01@gmail.com

Pendidikan Formal :

- Taman Kanak-Kanak : TK Bubble Kids, Palembang
- Sekolah Dasar : Kartika II – 3, Palembang
- Sekolah Menengah Pertama : Xaverius 2, Palembang
- Sekolah Menengah Atas : Adria Pratama Mulya, Tangerang

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1 Konsep Sumber Daya Manusia	4
2.2 Konsep Motivasi Kerja.....	9
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	9
2.2.2 Jenis-jenis Motivasi	10
2.2.3 Tujuan Motivasi	11
2.2.4 Faktor yang Dibutuhkan Motivasi.....	11
2.3 Konsep Kinerja Karyawan	12
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
2.3.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan	14
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.4 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan	17
2.5 Penelitian Terdahulu.....	18
2.6 Kerangka Konseptual	25
2.7 Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	27
3.2 Rancangan Penelitian	27
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.3.1 Jenis Data	27
3.3.2 Data Primer	28
3.3.3 Data Sekunder	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.1 Kuesioner.....	29
3.5 Populasi dan Sampel	29
3.5.1 Populasi	29
3.5.2 Sampel	30
3.6 Uji Instrumen.....	30
3.6.1 Uji Validitas	30
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	31
3.6.3 Metode Suksesif Interval.....	31
3.7 Teknik Analisis Data	32
3.7.1 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	32
3.7.2 Uji Koefisien Korelasi.....	33
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi	33
3.7.4 Uji t (Parsial)	33
3.7.5 Definisi Operasional Variabel	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Profil Perusahaan.....	36
4.1.1 Sejarah Singkat Hotel Arista Kota Palembang.....	36
4.1.2 Visi dan Misi Hotel Arista Kota Palembang	37
4.1.3 Struktur Organisasi Hotel Arista Kota Palembang.....	38
4.2 Hasil Analisis	41
4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
4.2.4 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja	43
4.2.5 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	45
4.3 Uji Intrumen	49
4.3.1 Hasil Uji Validitas	49
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	51
4.3.2 Metode Suksesif Interval.....	52
4.4 Hasil Analisis Data	52
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	52
4.4.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	54
4.4.3 Hasil Uji t	54
4.5 Pembahasan	55
4.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Arista Kota Palembang	55

BAB V PENUTUP	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	8
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 1 Penilaian Total Rata-Rata Kinerja Karyawan 2022	3
Tabel 1 2 Data Motivasi Kerja Yang Diberikan Kepada Karyawan 2022.....	5
Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert.....	29
Tabel 3.2 Hubungan Antar variabel	33
Tabel 3 3 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4 2 Data Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
Tabel 4 4 Distribusi Variabel Motivasi Kerja	43
Tabel 4 5 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4 6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)	49
Tabel 4 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	50
Tabel 4 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4 9 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	53
Tabel 4 10 Hasil Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi	54
Tabel 4 11 Hasil Uji t	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Hotel Arista Palembang	38

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	63
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	67
Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden.....	70
Lampiran 4 Hasil Transformasi Metode Suksesif Interval	74
Lampiran 5 Hasil Olah Data SPSS	80
Lampiran 6 r-tabel.....	84
Lampiran 7 t-tabel.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur suatu hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif dan dapat digunakan secara maksimal agar tercapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia ialah faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Perusahaan selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusia agar dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. (Irmayani, 2021).

Perusahaan adalah tempat terjadinya suatu kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Tujuan suatu perusahaan yaitu mengamati untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Perusahaan dalam berupaya mencapai tujuan ini, perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Persaingan yang ketat, perusahaan berupaya menjadikan sumber daya manusia sebagai elemen kunci yang dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien, sehingga dapat mencapai performa terbaiknya.

Perusahaan adalah tempat terjadinya suatu kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Salah satu tujuan utama perusahaan adalah mendapatkan keuntungan. Dalam mencapai suatu tujuannya ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik karena dalam berkompetisi perusahaan ingin melakukan yang terbaik agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien (Masriah dkk. 2022).

Perusahaan dalam berkompetisi agar dapat melakukan yang terbaik perusahaan harus memiliki produktivitas dalam kinerja karyawan untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Arista dkk. (2022) kinerja ialah diartikan sebagai hasil; evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang sudah ditetapkan Bersama. Menurut Tondok (2017) Kinerja karyawan yang baik dan loyal akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan itu dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan atau laba, sedangkan jika kinerja itu menurun otomatis target perusahaan tidak tercapai dan dapat membuat perusahaan tersebut menjadi merugi.

Perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan itu karena karyawan termasuk faktor dalam menunjang proses pekerjaan dalam suatu perusahaan salah satunya Hotel Arista Kota Palembang yang merupakan hotel berbintang lima yang berada di Palembang. Hotel ini berlokasi strategis yakni di jalan Kapten A Rivai, Sungai Pangeran. Hotel ini mudah dijangkau dan mempunyai akses ke tempat umum seperti tempat hiburan, perbelanjaan, serta perkantoran, bank dan lain-lain. Hotel sendiri sangat diminati wisatawan yang datang ke Kota Palembang. Bisnis perhotelan sangat terikat dengan sektor bisnis pariwisata. Berkembang dunia pariwisata maka sektor perhotelan pun semakin tinggi. Semakin tinggi permintaan konsumen akan jasa hotel maka semakin sibuk juga karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Bisnis perhotelan melayani konsumen secara langsung. Perusahaan diharuskan menjaga pelayanan serta nama baik menjaga citra perusahaan tersebut. Jika konsumen memberi penilaian buruk pada pelayanan hotel maka hotel tersebut bisa mengalami kerugian dan dapat menurunkan produktivitas atau target hotel setiap tahunnya (Hermawan, 2018).

Pada tahun 2020 Hotel Arista Palembang mendapatkan penghargaan yaitu *Tripadvisor Traveller's Choice*. Pastinya perusahaan tidak ingin kehilangan penghargaan tersebut. Segala hal dilakukan perusahaan demi mempertahankan penghargaan itu dan ingin menambah penghargaan lainnya agar dapat menjadi pilihan terbaik bagi konsumennya.

Berikut disajikan data penilaian kinerja karyawan pada Hotel Arista Kota Palembang yang dapat dipaparkan pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1 1 Penilaian Total Rata-Rata Kinerja Karyawan 2022

No.	Item	Nilai Maksimal	Nilai Karyawan	Persen (%)
1	Produktivitas	35	31	31
	Kompetensi	30	25	25
	Karakter	35	22	22
	Total	100	78	78
2	Surat Teguran I	5	0	0
	Surat Teguran II	10	0	0
	Minus Surat Peringatan I	25	0	0
	Minus Surat Peringatan II	50	0	0
	Total Minus	100	0	0
3	Total Keseluruhan	100	78	78

Ket : 86 – 100 = Sangat Baik 71 - 85 = Baik 51 – 71 = Cukup 0 – 50 = Kurang

Sumber : Hotel Arista Kota Palembang, 2023

Berdasarkan data kinerja karyawan 2022 yang didapat dari objek penelitian yaitu Hotel Arista Kota Palembang dapat dijelaskan penilaian ini bersifat keseluruhan

dan dari total nilai yang dapat akan disesuaikan dengan predikat ketentuan penilaian yang menentukan yang ada pada keterangan tabel tersebut. Pada Tabel 1.1 diatas didapatkan total nilai sebesar 78 yang berarti kinerja karyawan hotel arista pada tahun 2022 berpredikat baik. Tentu penilaian ini tiap tahunnya selalu berubah dan bisa memungkinkan mendapatkan hasil negatif. Hal ini membuat perusahaan harus berupaya dan berinovasi dalam meningkatkan hal tersebut agar karyawan menjadi lebih baik setiap tahunnya.

Menurut Sunyoto (2018) menyatakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh rangsangan atau keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan seseorang. Karena itu motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2016) motivasi memiliki dua jenis dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi positif yaitu dengan cara memberikan hadiah namun sebaliknya motivasi negatif yaitu dalam bentuk hukuman bagi pekerja yang bekerja dibawah standar ketentuan perusahaan.

Menurut Ibu Lina selaku Manajer Hotel Arista Kota Palembang motivasi positif yang diberikan pihak Hotel Arista Kota Palembang berupa promosi jabatan, penambahan upah, tunjangan, dan lainnya agar bersemangat mencapai target perusahaan. Kemudian ada juga motivasi negatif yang diberikan kepada karyawan agar tetap konsisten dalam bekerja dan tidak bermalas-malasan berupa pengurangan insentif, demosi dan mutasi apabila karyawan tersebut bekerja dibawah standar perusahaan. Karyawan sangat membutuhkan sebuah motivasi agar kinerjanya meningkat dengan baik serta memberi keuntungan lebih bagi suatu

perusahaan. Berikut disajikan data motivasi kerja yang diberikan Hotel Arista Kota Palembang kepada karyawan dipaparkan pada Tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1 2 Data Motivasi Kerja Yang Diberikan Kepada Karyawan 2022

No	Divisi	Motivasi Positif			Motivasi Negatif		
		Promosi Jabatan	Penambahan Upah	Tunjangan	Demosi	Mutasi	Pengurangan Insentif
1	Front Office	0	3	6	0	0	0
2	F & B Service	0	2	8	0	0	1
3	F & B Production	0	2	7	0	0	0
4	Sales & Marketing & PR- Marcom	2	6	11	0	0	0
5	Executive Office	0	0	7	0	0	0
6	House Keeping	1	5	10	0	0	2
7	Engineering	1	2	8	0	0	1
8	Accounting	0	0	7	0	0	0
9	Humas Resources	0	1	6	0	0	0
Total		4	21	70	0	0	4

Sumber : Hotel Arista Kota Palembang, 2023

Berdasarkan data diatas terdapat 4 karyawan menerima promosi jabatan, 21 karyawan menerima penambahan upah serta menerima tunjangan sebanyak 70 karyawan. Hal diatas tersebut merupakan bagian dari motivasi positif yang diberikan. Selain itu juga masih ada terdapat motivasi negatif yang diterima oleh karyawan yaitu berupa pengurangan insentif sebanyak 4 orang.

Adapun penelitian terdahulu dari Permansari (2013) dan Yanuari (2019) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan pada penelitian pada Razak et al. (2018) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadikan sebuah penelitian pada variabel belum terjawab yaitu pada variabel motivasi yang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Arista Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan peneliti diatas, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Arista Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, dapat dilihat tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Arista Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian, adapun yang dapat menjadi manfaat dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dipakai sebagai bahan perbandingan dan masukan guna perkembangan ilmu ekonomi manajemen baik secara teori dan empiris, serta menambah pengetahuan wawasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Arista Palembang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi referensi sebagai bahan rujukan dan pustaka bagi seluruh mahasiswa atau kalangan akademisi dalam melakukan penelitian selanjutnya di bidang yang sama yakni pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Arista Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arista, D. A. D., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel LLOYD'S INN Bali Di Seminyak. *VALUES*, 3(1).
- Cinnamon, G. (2017). Pengaruh Motivasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UNBRAW*, 6(1).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawan, H., Brahmanto, E., & Hamzah, F. (2018). Pengantar manajemen hospitality. Penerbit NEM.
- Irmayani, N. W. D., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Made, N., Indah, I., & Riana, G. (2020). The Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(8), 43–51. =
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masriah, I., Fauzi, R. D., & Kustini, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 348–356.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEPMAK)*, 1(1).

- Novriansyah, Y., & Al-Aziz, A. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Semagi Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Prabowo, Setyo, T., Noermijati, & Wirawan, D. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171–178.
- Rahman, F. A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 39–46. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.457>
- Razak, A., Sarpan, S., Ramlan, R., Indonesia, J., & Mamasa Sulawesi Barat Indonesia, B. (2018). International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.
- Riofita, H. (2017). Pengaruh Motivasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2).
- Sedarmayanti, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. beta.
- Sunyoto, D., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed., Vol. 9). Kencana Prenada.
- Syarifuddin, D. (2019). Performance Value of Hotel Employee (Impact Of Work on Hotel X Employee Performance in Bandung). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 2(2).
- Tondok, F. A. P. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ijen Suites Malang. *Doctoral Dissertation, Universitas Brawijaya*.

Veithzal, R. Z., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah Willy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.

Widagdo, S., Qibtiyah, M., Rahayu, E., Yuliamir, H., & Palupiningtyas, D. (2022). Hotel Employee Performance Review: The Effect of Job Satisfaction, Competence and Motivation. *Brilliant International Journal Of Management And Tourism* , 2(2).

Wiyana, T., Putranto, T. S., & Zulkarnain, A. (2020). The Impact Of Hotel Employee Motivation On Hospitality Performance (Case In Alila Hotel Jakarta, Indonesia). *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(7).

Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara : Journal of Business & Entrepreneurship*, 2(1).