

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GRAND SAVERO HOTEL BOGOR

Amalia Dwi Aryani^{1*}, Diah Renata Anggraeni²

^{1, 2} Perhotelan, Sekolah Tinggi Pariwisata Bogor, Bogor, Indonesia

Email : amaliaaryani7@gmail.com¹, renataanggraenibgr@gmail.com²

ABSTRACT

The hotel cannot run well if employee management in motivation towards employee performance is not managed properly. One effort that can be made to improve employee performance is to increase motivation, which refers to conditions that encourage or force someone to carry out a task or activity in order to achieve certain goals. This study was motivated by problems related to employee performance at the Grand Savero Hotel Bogor for 3 (three) years. The data collection technique uses research instruments, quantitative or statistical data analysis with the aim of testing the established hypothesis. Based on the results of the study, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, H1 is accepted and H0 is rejected. This can be shown by the significance value of 0.003 which is smaller than 0.05 and the regression coefficient value of 0.391.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance*

Article History

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagirism Checker No 237

DOI : Prefix DOI :

[10.8734/panorama.v1i1.1](https://doi.org/10.8734/panorama.v1i1.1395)

[395](#) Copyright : Author

Publish by : Panorama



This work is licensed

under a [Creative](#)

[Commons Attribution-](#)

[NonCommercial 4.0](#)

[International License](#)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Untuk dapat menghadapi persaingan industri saat ini, perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk perusahaan. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang produktivitas perusahaan agar mampu bertahan dalam ketatnya persaingan industri saat ini. Salah satu faktor dalam meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia adalah pada tingkat motivasi yang dirasakan oleh individu dari perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan dapat mencapai peningkatan kinerja ketika mereka mendapatkan dorongan motivasi yang memadai. Sebaliknya, kurangnya motivasi yang memadai dapat mengakibatkan penurunan kinerja yang signifikan (Sultoni, 2024).

Dengan adanya penurunan kinerja yang signifikan seperti banyaknya pelanggan yang memberikan penilaian buruk di media sosial karena mereka tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan, hal ini akan berdampak kepada produktivitas hotel yang membuat operasional hotel tidak berjalan dengan baik. Sebagai salah satu hotel bintang 4 (empat) di Kota Bogor, Grand Savero Hotel memiliki visi yaitu “Tumbuh dan berkembang sebagai perusahaan yang menjadi pilihan di industri perhotelan dalam aspek kepuasan pelanggan, peningkatan, penjualan, kesejahteraan karyawan serta keuntungan melalui kreasi dan inovasi

para karyawan yang kompeten”. Dengan adanya kesejahteraan karyawan maka terciptalah motivasi kinerja yang baik, karyawan dapat memberikan kreasi dan inovasi ketika indikator motivasi kerja terpenuhi dengan baik (Abbas,2023).

Tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dalam perusahaan sehingga konflik antar karyawan mengganggu aktivitas operasional hotel yang berjalan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan terkait kinerja karyawan di Grand Savero Hotel Bogor selama 3 (tiga) tahun terakhir. Berdasarkan masalah terkait kinerja karyawan yang menurun penulis menemukan adanya komplain yang ada di google review terkait kinerja karyawan. Dari beberapa keluhan tamu tersebut, misalnya karyawan restoran yang pada saat breakfast tidak sopan, staff yang tidak begitu ramah, dan pelayanan packing makanan yang buruk, hal tersebut menjadi masalah terkait motivasi yang apabila di tindak lanjuti dengan baik atau tidak dilakukannya perbaikan maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, hal tersebut akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya (Sugiarti, 2020).

LITERATURE REVIEW

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta reka kerja yang menyenangkan dan lain - lain (Silvy, 2019). Motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. (Susilo, 2023). Indikator motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2020) ada empat yaitu, kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan tugas dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Asaloei, 2023). Indikator kinerja karyawan menurut (Aulia, 2021) ada lima yaitu, kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

METODE

Metode penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan suatu keadaan secara objektif dalam suatu deskripsi. Kuantitatif dengan metode analisis regresi sederhana menggunakan perangkat lunak Statistik SPSS. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan operasional Grand Savero Hotel Bogor dengan jumlah 60 responden. Sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling yang artinya tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih, survei adalah pengambilan sampel unit individu dari suatu populasi dan teknik terkait pengumpulan data survei, seperti pembuatan kuesioner dan metode untuk meningkatkan jumlah dan akurasi tanggapan dalam survei. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dari 1 hingga 5 (Sugiyono, 2019) dan analisis dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik statistik, seperti uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen pengukuran yang digunakan merupakan alat yang tepat untuk mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan untuk

memeriksa konsistensi instrumen pengukuran. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana model dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Terakhir, uji hipotesis digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Suatu variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat jika nilai statistik t-hitung lebih besar dari nilai statistik t-tabel yang relevan (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, jenis kelamin, usia, departemen, dan lama bekerja, merupakan beberapa karakteristik responden yang digunakan untuk menggambarkan Profil responden. Berikut rangkuman masing-masing responden sebagai subjek penelitian:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Dari 60 responden, responden tertinggi adalah laki-laki yaitu 36 orang responden dengan kuisioner 60% dan responden terendah adalah perempuan yaitu 24 orang responden dengan kuisioner 40%
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, yang dilakukan terhadap 60 responden menunjukkan bahwa usia <20 tahun sebanyak 6 orang responden (10%), usia 21 tahun - 30 tahun sebanyak 38 responden (61,7%), dan usia 31 tahun - 40 tahun sebanyak 12 responden (23,3%). berusia >40 tahun, dan 4 orang responden (5%)
3. Karakteristik Responden Berdasarkan departemen untuk departemen front office, housekeeping, food and beverage service, dan food and beverage product 15 orang responden karena menggunakan sampel non-probability survey

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja, yang dilakukan terhadap 60 orang responden menunjukkan responden yang bekerja selama 6 bulan - 1 tahun 17 orang responden (28,3%), 2-4 tahun 23 orang responden (38,3%), 5-6 tahun dan 6-8 tahun 7 orang responden (11,7%), >9 tahun 6 orang responden (10%).

Tabel 1 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Variabel X	N	Mean	Standar Deviasi	No	Variabel Y	N	Mean	Standar Deviasi
1	Saya mendapatkan gaji, bonus, uang lembur, dan tunjangan yang sesuai dengan kinerja saya	60	3,55	0,594	1	Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan saya	60	3,65	0,799
2	Perusahaan memberi gaji lebih baik daripada pesaing	60	3,37	0,780	2	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	60	3,93	0,756
3	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dan keamanan	60	3,70	0,497	3	Tingkat pencapaian pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	60	3,88	0,640
4	Perusahaan menetapkan standard	60	3,85	0,606	4	Saya diberikan kesempatan berinisiatif	60	3,93	0,607

No	Variabel X	N	Mean	Standar Devisiasi	No	Variabel Y	N	Mean	Standar Devisiasi
	keselamatan kerja yang memadai					sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan			
5	Saya merasa senang karena di tempat kerja ini hubungan atasan dan bawahan terjalin dengan baik	60	3,95	0,622	5	Saya dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan saya	60	4,08	0,591
6	Perusahaan mengadakan kegiatan yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan	60	3,95	0,622	6	Saya mengakui jika saya membuat kesalahan ketika bekerja	60	4,15	0,577
7	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	60	3,95	0,699	7	Departement saya memiliki kerja sama yang baik	60	4,25	0,680
8	Pimpinan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan	60	3,70	0,850	8	Seluruh rekan kerja saya dapat saling membantu	60	4,23	0,698
					9	Saya bersedia mengambil resiko untuk mencapai hasil yang lebih baik	60	4,12	0,555
					10	Saya sering mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya	60	4,15	0,515

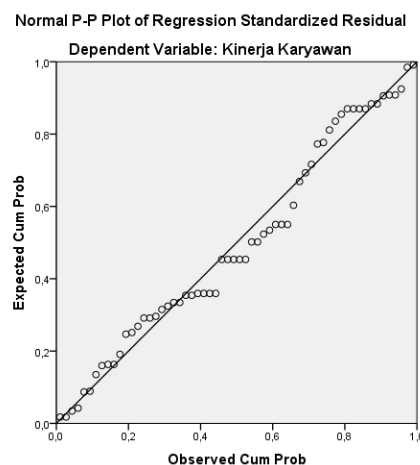
Pada tabel 1 bahwa nilai mean X yang paling tinggi ada pada indikator pernyataan kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan 6,7 dan 8 yaitu berada di rata rata 3,95 yang artinya responden setuju bahwa mereka membutuhkan penghargaan dan kebutuhan sosial. Sedangkan nilai mean terendah ada pada indikator pernyataan kebutuhan fisik 1 yaitu berada di rata - rata 3,37 yang artinya responden menyatakan bahwa kebutuhan fisik tidak terpenuhi. Untuk nilai standar devisiasi yaitu 0,497 sampai 0,850 yang berarti keberagaman responden memberikan jawaban cukup beragam dan tidak homogen. Nilai mean Y tertinggi ada pada

indikator pernyataan tanggung jawab 6 yaitu berada di rata - rata 4,25 yang artinya jika responden mengakui kesalahan pada saat bekerja. Sedangkan nilai mean terendah ada di pernyataan kualitas kerja 1 yaitu berada di rata rata 3,65 yang artinya responden kecewa ketika kualitas hasil pekerjaan tidak diterima baik oleh atasan. Untuk nilai standar devisiasi memiliki nilai 0,515 sampai 799 yang berarti keberagaman responden memberikan jawaban cukup beragam dan tidak homogen.

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,19054767
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,074
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil *asympt sig* (2-tailed) menunjukkan nilai $0.200 < 0.5$. dari hasil tersebut data berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.



Gambar 1. P-Plot

Dari gambar 1 diketahui bahwa pola menunjukkan penyebaran data (titik) di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan atas masukan variabel independennya.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R - Square
1	0,377	0,142

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan R yaitu sebesar 0,377, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,142 (14%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 14%.

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	t	Sig
1	3,101	0,003

Berdasarkan Tabel 4 terdapat nilai sig 0.003. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.5 atau nilai $0.003 < 0.05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Variabel (X) mempunyai thitung

yakni 3.101 dengan ttabel adalah $n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$, ttabel = 1.996. Jadi t hitung > ttabel yaitu $3.101 > 1.996$ dapat disimpulkan bahwa variabel (X) mempunyai hubungan yang searah dengan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di grand savero hotel bogor, maka didapatkan hasil dari Uji T berdasarkan hipotesis sebagai berikut, Variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan maka dapat diartikan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai korelasi hubungan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan yaitu dengan kategori sebesar 0,377. Serta memiliki nilai koefisien determinasi R square sebesar 14,2% pada hasil uji T didapatkan nilai signifikasi sebesar 0,003.

REFERENSI

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja. *Balanca*, 11.
- Asaloei, K. G. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Productivity*, 7.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa*, Vol. 1, No. 2, 7.
- Endang Sugiarti, D. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Starbuck Coffee Di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No.3, 8.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara .
- Silvya, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin I*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2019, 22.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sultoni, R. R. (2024). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Karimah Tauhid*, Nomor 2 (2024), e-ISSN 2963-590X, Volume 3 , 8.
- Susilo, M. A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 6, 19.