

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI GRAND HOTEL PREANGER BANDUNG**



SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Pariwisata pada Program Studi Industri Pariwisata

Oleh :

Chintani Adliniar Sri Febrianingtyas

NIM 2104090

**PROGRAM STUDI INDUSTRI PARIWISATA
KAMPUS DAERAH SUMEDANG
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2025**

CHINTANI ADLINIAR SRI FEBRIANINGTYAS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI GRAND HOTEL PREANGER BANDUNG**

disetujui dan disahkan oleh pembimbing :

Pembimbing I



Dr. Maulana, M. Pd.

NIP. 198001252002121002

Pembimbing II

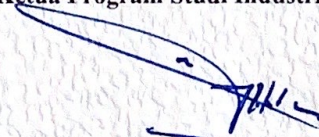


Oman Sukirman, S.E., M.M.

NIP. 197602192015041001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Industri Pariwisata



Dr. Irena Novarlia, M.Pd., M.M.

NIP. 1982112320060422009

LEMBAR HAK CIPTA

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GRAND HOTEL PREANGER BANDUNG

Oleh

Chintani Adliniar Sri Febrianingtyas

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pariwisata pada Program Studi Industri Pariwisata

©Chintani Adliniar Sri Febrianingtyas

Universitas Pendidikan Indonesia

2025

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chintani Adliniar Sri Febrianingtyas

NIM : 2104090

Program Studi : Industri Pariwisata

Judul Karya : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Grand Hotel Preanger Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis ini merupakan hasil kerja saya sendiri. Saya menjamin bahwa seluruh isi karya ini, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan merupakan plagiarisme dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dinyatakan dan disebutkan sumbernya dengan jelas.

Jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap etika akademik atau unsur plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Universitas Pendidikan Indonesia.

Sumedang, 12 Juli 2025



Chintani Adliniar Sri Febrianingtyas

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Grand Hotel Preanger Bandung

Chintani Adliniar Sri Febrianingtyas

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Grand Hotel Preanger Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sensus atau sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dengan melibatkan sampel sebanyak 60 orang karyawan dari berbagai departemen. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis regresi linear sederhana untuk menentukan hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, uji-f untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, perhitungan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar motivasi kerja dapat menjelaskan varians dari kinerja karyawan, serta uji *effect size Cohen's d* untuk mengetahui seberapa besar efek atau pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara praktis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear sederhana mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Grand Hotel Preanger Bandung. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan sebagian besar varians dalam kinerja karyawan. Hasil uji *effect size Cohen's d* pun menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh termasuk ke dalam kategori ukuran yang sangat besar.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Grand Hotel Preanger Bandung

***The Influence of Work Motivation on Employee Performance at Grand Hotel
Preanger Bandung***

Chintani Adliniar Sri Febrianingtyas

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the extent of influence of work motivation on employee performance at Grand Hotel Preanger Bandung. This study used a quantitative approach with descriptive data analysis. The sampling technique used was non-probability sampling with a census or saturation sampling method, where every member of the population was included in the sample, involving 60 employees from various departments. The data analysis methods used in this study included simple linear regression analysis to determine the relationship between work motivation and employee performance, the F-test to assess the significance of the influence of work motivation on employee performance, the calculation of the coefficient of determination to measure how much work motivation can explained the variation in employee performance, and Cohen's d effect size test to determine how much effect or influence one variable has on another variable in practical terms. The research findings indicate that work motivation had a significant influence on employee performance. The results of the simple linear regression analysis revealed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance at Grand Hotel Preanger Bandung. The coefficient of determination showed that work motivation can explained most of the variation in employee performance. The results of the Cohen's d effect size test also showed that the value obtained falls into the very large category.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance, Grand Hotel Preanger Bandung*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR HAK CIPTA.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Industri Pariwisata.....	7
2.1.2 Industri Perhotelan	9
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia Pariwisata.....	11
2.1.4 Motivasi Kerja.....	13
2.1.5 Kinerja Karyawan	17
2.1.6 Grand Hotel Preanger Bandung	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Berpikir	27
2.4 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Desain Penelitian	29

3.2	Partisipan Penelitian	30
3.3	Populasi dan Sampel	30
3.3.1	Populasi	30
3.3.2	Sampel	30
3.4	Instrumen Penelitian	31
3.4.1	Operasional Variabel	31
3.4.2	Jenis Instrumen	32
3.4.3	Uji Kualitas Data	33
3.5	Prosedur Penelitian	37
3.6	Analisis Data	38
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif	38
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	39
3.6.3	Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		43
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.2	Karakteristik Responden	45
4.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2.2	Responden Berdasarkan Usia	46
4.2.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
4.2.4	Responden Berdasarkan Departemen	47
4.3	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden	48
4.3.1	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X)	49
4.3.2	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	59
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	72
4.4.1	Hasil Uji Normalitas	72
4.4.2	Hasil Uji Linearitas	72
4.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
4.5	Hasil Uji Hipotesis	74
4.5.1	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	74
4.5.2	Hasil Uji Simultan (Uji F)	75
4.5.3	Hasil Koefisien Determinasi	75

4.5.4	Hasil Uji Pengaruh (<i>Effect Size</i>).....	76
4.6	Pembahasan	77
BAB V PENUTUP		83
5.1	Simpulan	83
5.2	Saran	83
DAFTAR PUSTAKA		85
LAMPIRAN.....		88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Relevan Penelitian	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2 Rentang Skala Likert.....	32
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)	34
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	35
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	37
Tabel 3.6 Kategori Analisis Deskriptif Persentase	39
Tabel 3.7 Interpretasi <i>Cohen's d</i>	42
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X).....	49
Tabel 4.2 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Kecukupan Penghasilan	52
Tabel 4.3 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Kenyamanan Fasilitas Kerja.....	53
Tabel 4.4 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	53
Tabel 4.5 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Keamanan Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 4.6 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Hubungan Antarrekan Kerja.....	55
Tabel 4.7 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Keterlibatan dalam Tim	55
Tabel 4.8 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Efektivitas Komunikasi Kerja.....	56
Tabel 4.9 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Penghargaan atas Hasil Kerja.....	56
Tabel 4.10 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Apresiasi terhadap Kontribusi Kerja.....	57
Tabel 4.11 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Peluang Promosi Jabatan	57
Tabel 4.12 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Pengembangan Diri	58
Tabel 4.13 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Peningkatan Kompetensi	59
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 4.15 Sebaran Tanggapan Responden pada Kualitas Hasil Kerja	62

Tabel 4.16 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Ketelitian Kerja.....	63
Tabel 4.17 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Kepuasan Pribadi atas Pekerjaan	63
Tabel 4.18 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Pencapaian Target Kerja..	64
Tabel 4.19 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Manajemen Waktu.....	65
Tabel 4.20 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Efektivitas dan Efisiensi Kerja.....	65
Tabel 4.21 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Ketepatan Waktu Penyelesaian Kerja	66
Tabel 4.22 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Ketuntasan Kerja Tanpa Keterlambatan	66
Tabel 4.23 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Skala Prioritas Kerja	67
Tabel 4.24 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Kesesuaian Kerja dengan Standar Perusahaan	68
Tabel 4.25 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Kemampuan Menyelesaikan Masalah	68
Tabel 4.26 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Efektivitas Kerja Mandiri	69
Tabel 4.27 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Efektivitas Kerja Tim	70
Tabel 4.28 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Rasa Tanggung Jawab dalam Pekerjaan	70
Tabel 4.29 Sebaran Tanggapan Responden pada Item Pengambilan Keputusan ..	71
Tabel 4.30 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4.31 Hasil Uji Linearitas	73
Tabel 4.32 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.33 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	74
Tabel 4.34 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	75
Tabel 4.35 Hasil Koefisien Determinasi	76
Tabel 4.36 Hasil Statistik Deskriptif.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	27
Gambar 4.1 Lokasi Grand Hotel Preanger Bandung	43
Gambar 4.2 Bangunan Grand Hotel Preanger.....	44
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Usia.....	46
Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Gambar 4.6 Responden Berdasarkan Departemen.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian	88
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas	92
Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas	94
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	95
Lampiran 5 Surat Keputusan Uji Etik.....	96
Lampiran 6 Dokumentasi.....	97
Lampiran 7 Lembar Monitoring Bimbingan.....	98
Lampiran 8 Biodata Penulis	100

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Djaelani, A. K., & Novianto, A. S. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rekammedis Rsud Dr. Haryoto Lumajang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 4481-4488.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan. Indikator. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Ardiansyah, R., Purwatiningsih, P., & Rini, R. S. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Amythas Jakarta Selatan. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(4), 118-126.
- Atmadjati, A. (2018). Layanan prima dalam praktik saat ini. Deepublish.
- Bagas, M. A. (2020). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam. Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam, 1(2), 100-108.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Housekeeping Departement pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jumant*, 11(2), 193-206.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media, 25.
- Ferdinatus, T. (2020). Motivasi kerja. Cetakan Pe. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis *multivariate* dengan program IBM SPSS 23.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawati, D., & Sudiantini, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 11(3), 518-533.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Ilham, W., Pakpahan, T. J. D. B., Pratama, T., & Sukmamedian, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Sheraton Bandung. *Jurnal Menata*, 3(1), 1-8.
- Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pergi Berlibur Indonesia. *EMAS*, 3(3), 23-34.

- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696.
- Kolo, S. M., & Darma, G. S. (2020). Faktor-Faktor Terpenting Yang Mempengaruhi Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Pengguna Jaringan 4G di Denpasar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(1), 57-74.
- Leiper, N. (1981). *The framework of tourism: Towards a definition of tourism, tourist, and the tourist industry. Annals of tourism research*, 6(4), 390-407.
- Lina, L., Hutasoit, M. E., Hutabarat, J. A., & Agustina, T. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan. *Jurnal Edueco*, 6(1), 122-127.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja disiplin kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120-129.
- Napu, D. M., Yamini, E. A., Nurhidayat, W., Salean, F. J., Prianka, W. G., Rifai, M. S. A., & Baswarani, D. T. (2023). Pengantar Bisnis Pariwisata: Perhotelan, *Food and Beverage Service*, dan Pengembangan Destinasi Wisata. Bali: IMM.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Noviyanti, N., Asmalah, L., & Fitria, J. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kosami Sejahtera Utama Unit Terminal Inspection-T1, Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 546-553.
- Pendit, Nyoman S. 2002. *Ilmu Pariwisata Sebuah Pengantar Perdana*. Jakarta:PT. Pradnya Paramita.
- Popescu, L., Iancu, A., Popescu, V., & Vasile, T. (2013). *Human resource management practice in the hospitality and tourism industry. Economics, Management and Financial Markets*, 8(4), 160.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*.

- 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.
- Rahadi, D. (2016). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing
- Rahmadania, A., & Aly, H. N. (2023). Implementasi Teori *Hirarchy Of Needs* Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Di Yayasan Cahaya Generasi Islam Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(4), 261-272.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Riyanto, A. D. (2024). Analisis Deskriptif Persentase. Bab 4, halaman 32-33. Andi.Link.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*, Buku 2.
- Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho, E., & Purba, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kopdit Cu Pardomuan Dolok Sanggul. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 324-334.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suliyanto, D. (2011). *Ekonometrika terapan: teori dan aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Sutoyo, S. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 4(3).
- Tanke, M. L. (2011). *Human resources management for the hospitality industry* (2nd ed.). *Cengage Learning*.
- Undang-Undang Pariwisata Nomor 10 Tahun 2009, tentang Kepariwisataaan
- Walker, J. R., & Miller, J. E. (2009). *Supervision in the hospitality industry: Leading human resources*. John Wiley and Sons.
- Yoeti, O. A. (2008). *Ekonomi pariwisata: introduksi, informasi, dan implementasi*; Bambang Pribadi. Jakarta: Kompas Media Nusantara