



Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Villa Mentari, Kota Pagar Alam

The influence of work motivation on employee performance at Villa Mentari, Pagar Alam City

Shopian Agusta Bayani*, Yuliansyah M. Diah, Ahmad Feriyansyah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lembah Dempo, Kota Pagar Alam,
Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Villa Mentari Kota Pagar Alam.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi berjumlah 50 orang karyawan dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear sederhana, uji t, serta koefisien determinasi menggunakan IBM SPSS.

Temuan – Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 8,422$; $sig. = 0,000 < 0,05$), sehingga H_a diterima. Persamaan regresi $Y = 7,072 + 0,519X$ menunjukkan setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja meningkatkan kinerja sebesar 0,519 satuan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,596 berarti motivasi kerja menjelaskan 59,6% variasi kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian – Penelitian hanya menguji satu variabel bebas pada satu objek dengan jumlah sampel kecil, serta masih memuat beberapa keterbatasan instrumen, sehingga generalisasi temuan terbatas.

Implikasi – Secara praktis, manajemen villa perlu mempertahankan dan memperkuat program motivasi seperti penghargaan, kesempatan promosi, pelatihan, kepemimpinan yang efektif, dan kompensasi yang layak untuk mendorong kinerja karyawan.

Kebaruan – Penelitian ini menyoroti konteks villa kecil dengan karakteristik sumber daya manusia lokal di Kota Pagar Alam, yang melengkapi studi motivasi-kinerja terdahulu yang umumnya berfokus pada hotel besar.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance at Villa Mentari, Pagar Alam City.

Design/methodology/approach – The study used an associative quantitative approach. The population consisted of 50 employees and all of them were selected as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected using a questionnaire and analyzed using simple linear regression, t-test, and coefficient of determination using IBM SPSS.

Findings – Work motivation has a positive and significant effect on employee performance ($t\text{-test} = 8.422$; $sig. = 0.000 < 0.05$), therefore H_a is accepted. The regression equation $Y = 7.072 + 0.519X$ indicates that each one-unit increase in work motivation increases performance by 0.519 units. The coefficient of determination (R^2) of 0.596 means that work motivation explains 59.6% of the variation in employee performance.

Research limitations – The study only tested one independent variable on one object with a small sample size and still contained several instrument limitations, thus limiting the generalizability of the findings.

Implications – Practically, villa management needs to maintain and strengthen motivational programs such as rewards, promotion opportunities, training, effective leadership, and appropriate compensation to boost employee performance.

Originality – This study highlights the context of small villas with local human resource characteristics in Pagar Alam City, complementing previous motivation-performance studies that generally focused on large hotels.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Human Resource Management

Histori Artikel:

Diterima: 6 Juli 2026, Direvisi: 31 Juli 2026, Disetujui: 3 Agustus 2026, Dipublikasikan: 31 Agustus 2026.

*Penulis Korespondensi:

shopianagustabayano6@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1375>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kecanggihan teknologi maupun besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan sebagai pelaksana seluruh aktivitas operasional organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar setiap karyawan memiliki kemampuan, semangat, dan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu faktor yang diyakini memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mampu mengarahkan perilaku individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, disiplin, tanggung jawab, loyalitas, serta produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, rendahnya produktivitas, hingga tingginya tingkat perpindahan karyawan.

Dalam industri perhotelan dan jasa akomodasi, motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting karena kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan sangat dipengaruhi oleh perilaku dan kinerja setiap karyawan. Villa Mentari Kota Pagar Alam sebagai salah satu penyedia jasa penginapan dituntut mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada setiap tamu. Untuk mencapai kondisi tersebut diperlukan karyawan yang memiliki motivasi tinggi sehingga mampu bekerja secara efektif, efisien, dan memberikan pelayanan yang memuaskan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Villa Mentari Kota Pagar Alam, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan, seperti adanya karyawan yang datang terlambat, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta masih terbatasnya kesempatan promosi jabatan bagi karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen diketahui bahwa karyawan yang memperoleh penghargaan dan bonus pelayanan terbaik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan.

Secara teoritis, hubungan antara motivasi kerja dan kinerja telah banyak dibuktikan dalam berbagai penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Abdul Basyid (2024) menunjukkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Asri Winanti dkk. (2022) juga membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat dugaan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Villa Mentari Kota Pagar Alam serta didukung oleh hasil penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi menjadi kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja secara optimal, serta berusaha mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Menurut Siagian (2019), motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai aktivitas organisasi demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan.

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja sehingga seseorang bersedia bekerja sama secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan kerja. Selanjutnya, Manullang (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang memberikan semangat kepada seseorang untuk bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mampu memengaruhi perilaku seseorang sehingga bersedia melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, semangat, dan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Hasan (2017), yaitu:

1. Promosi.
2. Penghargaan atas prestasi.
3. Pelatihan.
4. Kepemimpinan.
5. Gaji.

Pemilihan indikator tersebut didasarkan pada kesesuaiannya dengan kondisi objek penelitian, karena mampu menggambarkan berbagai bentuk motivasi yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, karena pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas maupun kuantitas hasil kerja setiap karyawan.

Menurut Hasibuan (2016), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya, Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan segala sesuatu yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemampuan bekerja secara mandiri sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi.

Penelitian ini menggunakan indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robbins (2017), yaitu:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

Kelima indikator tersebut digunakan karena mampu menggambarkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara menyeluruh.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya kualitas pelayanan, produktivitas, serta pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Suharto dan Cahyono (2019), motivasi merupakan kondisi yang mampu menggerakkan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan organisasi. Rivai (2015) juga menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kualitas kinerja melalui dorongan untuk bekerja secara optimal.

Beberapa penelitian terdahulu juga membuktikan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian Abdul Basyid (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Asri Winanti dkk. (2022) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian Sindi Larasati dan Alini Gilang (2024) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antara variabel motivasi kerja sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen melalui pengolahan data statistik. Metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Villa Mentari Kota Pagar Alam.

Penelitian dilaksanakan di Villa Mentari Kota Pagar Alam yang beralamat di Jalan Laskar Wanita Mentarjo, Dempo Makmur, Kecamatan Pagar Alam Utara, Kota Pagar Alam, Sumatera Selatan. Waktu penelitian berlangsung mulai Desember 2025 sampai dengan Mei 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Villa Mentari Kota Pagar Alam yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* (*saturated sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, jurnal ilmiah, serta referensi lain yang mendukung penelitian.

Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan studi dokumentasi digunakan untuk melengkapi data sekunder. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) skor 4, Kurang Setuju (KS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Variabel motivasi kerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Hasan (2017), yaitu promosi, penghargaan atas prestasi, pelatihan, kepemimpinan, dan gaji. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur menggunakan indikator Robbins (2017), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Instrumen penelitian dijabarkan ke dalam sejumlah butir pernyataan yang mewakili masing-masing indikator. Variabel motivasi kerja diukur melalui 12 butir pernyataan yang dikembangkan dari kelima indikatornya, sedangkan variabel kinerja karyawan diukur melalui 8 butir pernyataan yang dikembangkan dari kelima indikatornya. Setiap indikator diwakili oleh satu atau lebih butir pernyataan sesuai dengan cakupan konsep yang diukur, dan seluruh butir disusun menggunakan skala Likert lima tingkat.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y=a+bX+e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Motivasi Kerja

e = Error term

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan menggunakan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan kriteria suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel Penelitian	Koefisien Validitas	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	Motivasi kerja 1	0,718	0,3	Valid
	Motivasi kerja 2	0,577	0,3	Valid
	Motivasi kerja 3	0,284	0,3	Tidak Valid
	Motivasi kerja 4	0,565	0,3	Valid
	Motivasi kerja 5	0,474	0,3	Valid
	Motivasi kerja 6	0,634	0,3	Valid
	Motivasi kerja 7	0,477	0,3	Valid
	Motivasi kerja 8	0,614	0,3	Valid
	Motivasi kerja 9	0,494	0,3	Valid
	Motivasi kerja 10	0,677	0,3	Valid
	Motivasi kerja 11	0,357	0,3	Valid
	Motivasi kerja 12	0,674	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan 1	0,539	0,3	Valid
	Kinerja karyawan 2	0,561	0,3	Valid
	Kinerja karyawan 3	0,111	0,3	Tidak Valid
	Kinerja karyawan 4	0,327	0,3	Valid
	Kinerja karyawan 5	0,314	0,3	Valid
	Kinerja karyawan 6	0,598	0,3	Valid
	Kinerja karyawan 7	0,403	0,3	Valid
	Kinerja karyawan 8	0,580	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa sebagian besar item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30. Namun demikian, terdapat dua item yang memiliki nilai di bawah ambang batas 0,30, yaitu item Motivasi Kerja 3 (0,284) dan item Kinerja Karyawan 3 (0,111), sehingga kedua item tersebut dinyatakan tidak valid dan seharusnya digugurkan dari instrumen. Selain itu, item Kinerja Karyawan 5 (0,314) berada tepat di atas ambang batas sehingga tergolong valid secara marginal dan perlu diperhatikan pada penelitian selanjutnya. Item-item yang valid memiliki nilai korelasi yang memadai untuk mengukur variabel penelitian. Dengan mengeluarkan item yang tidak valid, instrumen yang tersisa dinilai layak digunakan; konsekuensi metodologis dari keberadaan item tidak valid tersebut dibahas lebih lanjut pada bagian keterbatasan penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,769	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,674	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,769, sedangkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,674. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam proses analisis data.

Perlu dicatat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,674 tergolong marginal karena hanya sedikit melampaui batas minimum 0,60. Nilai ini mengindikasikan konsistensi internal instrumen variabel Kinerja Karyawan yang tergolong cukup namun belum tinggi, sehingga interpretasi hasil pada variabel ini perlu dilakukan dengan kehati-hatian. Penyempurnaan butir pernyataan—termasuk perbaikan atas item yang tidak valid—disarankan untuk meningkatkan keandalan pengukuran pada penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Standar	Keterangan
Motivasi Kerja	0,195	> 0,05	Normal
Kinerja Karyawan	0,119	> 0,05	Normal

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,195 dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,119. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi analisis regresi linier sederhana.

Selain uji normalitas, penelitian ini belum melengkapi uji linearitas dan uji heteroskedastisitas yang idealnya menyertai analisis regresi. Uji linearitas diperlukan untuk memastikan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan benar-benar berbentuk linear, sedangkan uji heteroskedastisitas diperlukan untuk memastikan kehomogenan varians residual. Ketiadaan kedua uji tersebut menjadi salah satu keterbatasan metodologis penelitian ini, sehingga interpretasi hasil regresi perlu dimaknai dengan kehati-hatian dan disarankan dilengkapi pada penelitian selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Mentari Kota Pagar Alam.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Sig.
Konstanta	7,072	2,696	2,623	0,012
Motivasi Kerja	0,519	0,062	8,422	0,000

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 7,072 + 0,519X + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 7,072 mengandung arti apabila Motivasi Kerja dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 7,072. Koefisien regresi sebesar 0,519 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,519 satuan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	8,422	1,677	0,000	Ha diterima

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 8,422 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,677 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Mentari Kota Pagar Alam.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Motivasi Kerja dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,772	0,596	0,588	2,874

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Mentari Kota Pagar Alam. Temuan tersebut dibuktikan melalui hasil analisis regresi linier sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 7,072 + 0,519X + e$. Koefisien regresi sebesar 0,519 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,519 satuan. Selain itu, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,422 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka

semakin besar pula dorongan untuk bekerja secara optimal, menyelesaikan tugas tepat waktu, meningkatkan kualitas pelayanan, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun, maka semangat kerja, produktivitas, dan kualitas pelayanan juga berpotensi mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa indikator motivasi kerja yang terdiri atas promosi, penghargaan atas prestasi, pelatihan, kepemimpinan, dan gaji mampu memberikan dorongan positif kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian kesempatan promosi, penghargaan atas prestasi kerja, serta kompensasi yang sesuai menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Di samping itu, kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan komunikasi yang efektif turut berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga seseorang bersedia bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan kerja. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi yang mampu membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari sisi kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang baik mampu meningkatkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas kerja, serta kemandirian karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya memengaruhi semangat kerja, tetapi juga berdampak langsung terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan cenderung memiliki komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Abdul Basyid (2024) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Asri Winanti dkk. (2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Demikian pula penelitian Sindi Larasati dan Alini Gilang (2024) yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi.

Meskipun demikian, kesesuaian hasil dengan berbagai penelitian terdahulu perlu dimaknai secara kritis. Beberapa studi menunjukkan bahwa kontribusi motivasi terhadap kinerja tidak selalu dominan. Surya Nugraha dan Martini (2022), misalnya, menemukan bahwa pada konteks hotel besar seperti The Patra Bali Resort dan Villa, pengaruh motivasi terhadap kinerja justru banyak dimediasi oleh kepuasan kerja, sementara Wahyuni, Gani, dan Syahnur (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja dan pengalaman turut menjadi determinan penting di industri perhotelan. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya peran motivasi dapat berbeda bergantung pada karakteristik objek dan variabel lain yang menyertainya. Dalam penelitian ini, motivasi kerja mampu menjelaskan 59,6% variasi kinerja pada konteks villa kecil dengan jumlah karyawan terbatas—sebuah kontribusi yang tergolong besar untuk satu variabel tunggal.

Di sinilah letak kontribusi penelitian ini. Sebagian besar studi motivasi–kinerja di sektor perhotelan dilakukan pada hotel berskala besar atau jaringan resor dengan struktur organisasi yang kompleks. Penelitian ini justru menyoroti konteks villa kecil di Kota Pagar Alam, dengan karakteristik sumber daya manusia lokal, jumlah karyawan terbatas, dan struktur organisasi yang lebih sederhana. Pada konteks semacam ini, hubungan langsung antara motivasi dan kinerja tampak lebih menonjol karena minimnya lapisan birokrasi yang menengahi. Temuan ini

melengkapi literatur dengan bukti dari segmen usaha akomodasi kecil di daerah, yang selama ini masih jarang diteliti dibandingkan hotel besar di kota-kota utama.

Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,596 menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, maupun kompetensi karyawan yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dengan demikian, meskipun motivasi kerja memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain agar peningkatan kinerja dapat dicapai secara optimal.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja merupakan salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Villa Mentari Kota Pagar Alam. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mempertahankan serta meningkatkan program-program yang berkaitan dengan pemberian penghargaan, kesempatan promosi, pelatihan, komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Kebijakan tersebut diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, produktivitas, dan kualitas pelayanan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Mentari Kota Pagar Alam, sehingga hipotesis penelitian diterima. Secara substantif, temuan ini bermakna bahwa semakin baik motivasi yang diberikan organisasi—melalui penghargaan atas prestasi, kesempatan promosi, pelatihan, kepemimpinan yang efektif, dan kompensasi yang layak—semakin tinggi pula dorongan karyawan untuk bekerja secara berkualitas, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Bagi usaha akomodasi kecil seperti villa, motivasi kerja menjadi penopang penting kualitas pelayanan yang pada akhirnya menentukan kepuasan tamu dan keberlanjutan usaha.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Pertama, penelitian hanya menguji satu variabel bebas, sedangkan sekitar 40,4% variasi kinerja dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi. Kedua, penelitian dilakukan pada satu objek dengan jumlah sampel kecil (50 karyawan satu villa), sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke villa atau hotel lain yang memiliki karakteristik berbeda. Ketiga, terdapat dua item instrumen yang tidak valid (Motivasi Kerja 3 dan Kinerja Karyawan 3) yang pada naskah ini belum dikeluarkan dari analisis, serta uji asumsi klasik yang belum lengkap (linearitas dan heteroskedastisitas), sehingga hasil regresi perlu dimaknai dengan kehati-hatian.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan mengeluarkan item yang tidak valid dan menghitung ulang analisis dengan data yang telah dibersihkan; menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompensasi agar diperoleh model yang lebih komprehensif; melengkapi uji asumsi klasik; serta memperluas objek ke beberapa villa atau hotel agar temuan lebih dapat digeneralisasi.

Secara praktis, temuan ini mengimplikasikan bahwa manajemen Villa Mentari perlu mempertahankan dan memperkuat program-program motivasi—penghargaan, promosi, pelatihan, komunikasi pimpinan–karyawan, serta kompensasi yang adil—sebagai strategi meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan peran motivasi sebagai determinan kinerja pada konteks usaha akomodasi kecil di daerah, yang melengkapi studi terdahulu di hotel besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Mitra Wacana Media.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 1–12.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Damanik, D., & Boimau, F. A. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Human Resource Department Hotel Veranda Jakarta. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 4(2), 202–214.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Elvera, Astarina, Y., & Yuliani. (2025). *Pedoman penyusunan penulisan proposal penelitian dan skripsi*. Scopindo Media Pustaka.
- Hasan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200–210.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2020). *Dasar-dasar manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). The influence of work motivation and work environment on employee performance at the Dyan Graha Hotel, Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Rifdha, A., Oktavia, R., Pasaribu, N. M. P., & Saliyanto, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Studi literatur. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), 8792–8798. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.30527>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Suharto, & Cahyono, B. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 1(1), 13–30.
- Surya Nugraha, & Martini, L. K. B. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Hotel The Patra Bali Resort dan Villa. *Jurnal Management Studies*, 4(1), 1–12.
- Suyadi, D. (2015). *Kinerja dan motivasi karyawan* (Ed. ke-3). BPFE.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Determinasi kinerja karyawan pada industri perhotelan: Peran motivasi, pengalaman, dan lingkungan kerja. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 297–309.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. RajaGrafindo Persada.
- Winanti, A., Pratama, R., & Sari, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis*, 12(2), 100–112.
- Yuliasari, K., & Nurhayaty, E. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Pasar Jaya. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(11), 1–8.