

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AMERTHA BALI VILLAS DESA PEMUTERAN

Ni Luh Tenira Yulianti¹, Made Amanda Dewanti²
tenira@undiksha.ac.id¹, amanda.dewanti@undiksha.ac.id²
Universitas Pendidikan Ganesha

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (1) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Amertha Bali Villas Desa Pemuteran, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Amertha Bali Villas Desa Pemuteran, (3) motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Amertha Bali Villas Desa Pemuteran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis regresi linier berganda, serta didahului oleh uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh berjumlah 72 responden yang merupakan seluruh karyawan tetap Amertha Bali Villas. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Amertha Bali Villas, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Amertha Bali Villas, (3) motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Amertha Bali Villas.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of (1) work motivation on employee performance at Amertha Bali Villas, Pemuteran Village, (2) job satisfaction on employee performance at Amertha Bali Villas, Pemuteran Village, (3) work motivation and job satisfaction on employee performance at Amertha Bali Villas, Pemuteran Village. This study uses a descriptive quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques, and is preceded by a classical assumption test which includes normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The data collection method uses a questionnaire, and sampling uses saturated sampling totaling 72 respondents who are all permanent employees of Amertha Bali Villas. The results of the analysis show that (1) work motivation has a positive and significant effect on employee performance at Amertha Bali Villas, (2) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at Amertha Bali Villas, (3) work motivation and job satisfaction have a simultaneous and significant effect on employee performance at Amertha Bali Villas.

Keywords : Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kondisi perekonomian saat ini, mengharuskan pihak manajemen atau pimpinan perusahaan untuk selalu waspada terhadap perubahan teknologi dan informasi yang terjadi secara terus-menerus dan selalu mengadakan penyesuaian. Salah satu penyesuaian yang harus dilakukan yaitu dengan melakukan perubahan dalam pembinaan sumber daya manusia (Annisa & Edi, 2023).

Eksistensi dan kompetensi perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh manusia yang menjadi unsur penting dalam organisasi tersebut. Ini berarti bahwa eksistensi dan kompetensi organisasi dapat diraih dengan aktivitas manusia di dalamnya (Saputra & Parwanto, 2020). Oleh karena itu, eksis atau kompetitif tidaknya sebuah organisasi, sangat ditentukan oleh manusia. Hal ini menjadi krusial, khususnya dalam menghadapi arus perubahan zaman, lingkungan, atau iklim bisnis sekarang dan masa mendatang

(Endra, 2021).

Dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan kepuasan kerja (Banne et al., 2023). Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi berasal dari kata dalam bahasa Inggris, yakni *motive* yang berarti keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan (Andani, 2021). Dengan demikian, motivasi merupakan faktor yang ada dalam diri manusia yang menggerakkan perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu. Dalam praktiknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, cenderung memiliki kinerja yang baik dan tinggi pula.

Selain motivasi, kinerja karyawan juga ditentukan oleh kepuasan kerja. Menurut (As'ad) (Asmawiyah et al., 2020) kepuasan kerja adalah kondisi emosional menggembirakan pada karyawan dalam melihat pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja merefleksikan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Asmawiyah et al (2020) menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah kewajiban setiap pemimpin. Agar karyawan merasa terpuaskan, seorang manajer perlu memberikan suasana kerja yang mendukung dan menyenangkan serta jaminan keselamatan kerja yang memadai. Kepuasan kerja secara individu dapat diciptakan yakni Ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin agar tercipta rasa puas sesuai dengan keinginannya. Karyawan yang memiliki rasa puas tentunya juga didukung oleh suasana kerja yang nyaman. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja dengan nyaman sesuai dengan harapannya akan membentuk kinerja yang positif bagi perusahaan.

Kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan dan pengalaman pada waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja, yaitu kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam industri perhotelan, termasuk di Hotel Amertha Bali Villas Pemuteran. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andini, 2021) yang bertujuan untuk menguji pengaruh dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Fenomena permasalahan yang terjadi di Amertha Bali Villas menunjukkan adanya tantangan yang signifikan dalam upaya perusahaan mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan Amertha Bali Villas dituntut memberikan pelayanan prima setiap saat, namun penurunan motivasi akibat beban kerja berat, kurangnya penghargaan, dan minimnya peluang pengembangan karier berdampak langsung pada performa kerja. Hasil wawancara dengan Manajer Amertha Bali Villas mengungkap terjadi gejala penurunan kinerja karyawan berupa tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, keterlambatan, perilaku bermalasan dalam bekerja, serta sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di Villas. Akibatnya hal ini tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan, sehingga banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Berikut adalah Tabel 1, data absensi karyawan Amertha Bali Villas.

Tabel 1.
Data Absensi Karyawan pada Amertha Bali Villas Desa Pemuteran Bulan

Bulan	Tanggal	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir/Bulan			
			Alfa	Sakit	Izin	Total
Januari	1-31	72	1	3	1	5
Februari	1-29	72	3	1	1	5
Maret	1-31	72	3	2	0	5
April	1-30	72	2	4	0	6
Mei	1-31	72	0	2	2	4
Juni	1-30	72	5	0	2	7
Juli	1-31	72	7	1	5	13
Agustus	1-31	72	8	1	4	13
September	1-30	72	10	3	5	18
Oktober	1-31	72	13	2	5	20

Sumber: Amertha Bali Villas

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa dari bulan Januari hingga Oktober 2024 terjadi tren ketidakhadiran yang meningkat. Pada bulan Januari hingga Mei, jumlah ketidakhadiran rata-rata berkisar 4 hingga 6 karyawan per bulan. Namun mulai bulan Juni hingga Oktober, angka ketidakhadiran meningkat signifikan, dengan jumlah ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan oktober, yaitu sebanyak 20 kasus absensi, yang terdiri dari 13 karyawan tidak hadir tanpa keterangan (alfa), 2 karena sakit, dan 5 dengan izin. Permasalahan ini tentunya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan serta dirasakan oleh karyawan pada Amertha Bali Villas Desa Pemuteran.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa orang karyawan Amertha Bali Villas bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja pada Amertha Bali Villas dapat dilihat pada kebutuhan rasa aman dan keselamatan yang ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja. Karyawan berpendapat bahwa masih minimnya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja seperti, pelampung, perlindungan kepala, dan tas kedap air. Minimnya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja dapat menurunkan tingkat produktivitas karyawan dalam melayani para wisatawan, sehingga akan berdampak pada turunnya jumlah pengunjung villa.

Temuan peneliti fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada Amertha Bali Villas, adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja karena kurangnya apresiasi, sistem kompensasi yang tidak adil dan pemberian bonus berdasarkan beban kerja yang diberikan serta kurangnya kebijakan yang diberikan kepada karyawan baik itu dalam bentuk gaji, reward, serta penghargaan atau promosi jabatan terhadap karyawan yang tingkat kinerjanya berprestasi yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi, karena hal tersebut karyawan merasa jenuh dan kurang bersemangat dalam menjalani tugas-tugasnya. Hal ini memicu kinerja yang kurang optimal yang dihasilkan oleh karyawan.

Dalam konteks Amertha Bali Villas, peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan dan daya saing hotel di tengah persaingan yang semakin kompleks di industri pariwisata Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Amertha Bali Villas Desa Pemuteran, Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali, dengan waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari Oktober

2024 hingga Juni 2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

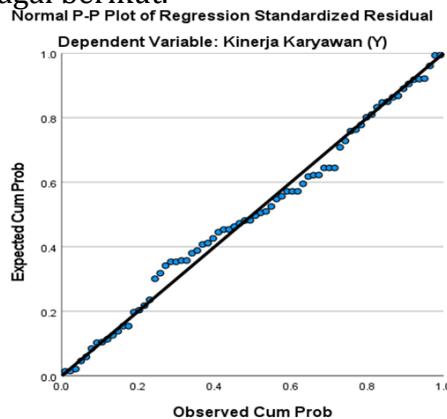
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Amertha Bali Villas Pemuteran yang berjumlah 72 karyawan. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala likert kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator yang telah divalidasi melalui uji validitas dan reliabilitas.

Teknis analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Uji hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f), serta dilengkapi dengan perhitungan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat statistik yang diperlukan sehingga hasil analisis dapat dipercaya. Uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan cara mengamati pola penyebaran data pada garis diagonal dalam grafik Normal P-P Plot. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa nilai residual berdistribusi normal, Adapun hasil uji normalitas yang dilakukan adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang mendekati normal. Sebagai langkah verifikasi tambahan untuk memastikan akurasi distribusi data, dilakukan pula uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>		
N		72
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.48318806
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.076
	<i>Positive</i>	.076
	<i>Negative</i>	-.075

Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.381
	99% Confidence Interval Lower Bound	.368
	Upper Bound	.393

Sumber: Output SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Mengacu pada Tabel 2, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi pada penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dalam suatu model, sehingga menyulitkan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

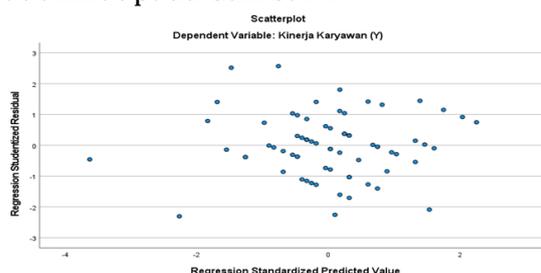
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	9.406	1.977			4.757	.000		
Motivasi Kerja (X1)	.447	.090	.469		4.991	.000	.961	1.041
Kepuasan Kerja (X2)	.268	.071	.357		3.802	.000	.961	1.041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 3, menunjukkan bahwa kedua variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidakkonsistenan varian dari residual pada setiap observasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik pada grafik scatterplot tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Pola sebaran ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Setelah seluruh uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya menunjukkan bahwa data telah memenuhi persyaratan normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, serta bebas dari gejala heteroskedastisitas, maka analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu uji regresi linear berganda. Regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai

variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berikut pada Tabel 4 disajikan hasil uji regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>					<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Tolerance</i>	VIF
	B	<i>Std. Error</i>	Beta				
1	<i>(Constant)</i>	9.406	1.977		4.757	.000	
	Motivasi Kerja (X1)	.447	.090	.469	4.991	.000	.961 1.041
	Kepuasan Kerja (X2)	.268	.071	.357	3.802	.000	.961 1.041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai konstanta (α) sebesar 9,406, nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,447, dan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,268. Maka, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 9,406 + 0,447X_1 + 0,268X_2 + \epsilon$$

Adapun interpretasi dari hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 9,406 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) diprediksi sebesar 9,406. Ini merupakan nilai awal kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh kedua variabel bebas.
- 2) Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,447 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,447 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 3) Koefisien regresi kepuasan kerja (X2) sebesar 0,268 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,268 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Tahap selanjutnya adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sesuai tujuan penelitian. Uji Parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil dari uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	<i>Coefficients^a</i>					<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Tolerance</i>	VIF
	B	<i>Std. Error</i>	Beta				
1	<i>(Constant)</i>	9.406	1.977		4.757	.000	
	Motivasi Kerja (X1)	.447	.090	.469	4.991	.000	.961 1.041
	Kepuasan Kerja (X2)	.268	.071	.357	3.802	.000	.961 1.041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 5, membuktikan bahwa (1) Motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.991 dengan p-value (0,000) < α 0,05. Sehingga H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H1 diterima, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Amertha Bali Villas. (2) Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.802 dengan p-value (0,000) < α 0,05. Sehingga H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H2 diterima, yang berarti kepuasan kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan Amertha Bali Villas.

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi gabungan dari variabel independen dan hubungannya dengan variabel dependen, sehingga akan memberikan pengetahuan tentang hubungan fungsional antara variabel independen dan dependen yang ditetapkan dalam penelitian ini. Adapun Tabel 6, hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.422	2	55.211	24.391	.000 ^b
	Residual	156.189	69	2.264		
	Total	266.611	71			

Sumber: Output SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 6, hasil nilai F sebesar 24.391 dengan p-value (0,000) < α 0,05, sehingga H_0 ditolak. Menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan, yang melibatkan variabel independen Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan nilai R Square (R^2), yang berfungsi untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.536	1.505

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan Tabel 7, nilai R Square digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, terutama dalam penelitian yang melibatkan dua variabel independent. Dalam studi ini, R Square dipilih karena terdapat dua variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2). Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,555, yang mengindikasikan bahwa 55,5% variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sementara itu, 46,4% sisanya dipengaruhi oleh lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan budaya organisasi, pelatihan, serta factor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS 26 for Windows, terhadap data 72 responden yang telah

melalui uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Amertha Bali Villas. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar peluang mereka untuk mencapai kinerja optimal. Dalam dunia kerja yang dinamis dan kompetitif, motivasi menjadi komponen penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia sekaligus keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan, semangat, tanggung jawab, dan inisiatif yang tinggi dalam menjalankan tugas. Di Amertha Bali Villas, hal ini tampak pada perilaku proaktif karyawan dalam memberikan pelayanan, menjaga reputasi perusahaan, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Faktor pendorong motivasi yang teridentifikasi antara lain adanya pengakuan atas kinerja, kepuasan terhadap pekerjaan, kesempatan pengembangan keterampilan, dan iklim kerja positif. Pengaruh motivasi ini konsisten pada semua kelompok usia, meskipun faktor pendorongnya berbeda. Karyawan usia 21–30 tahun termotivasi oleh dorongan mengembangkan karier dan mencari pengalaman, sedangkan di atas 30 tahun lebih fokus pada stabilitas kerja dan mempertahankan prestasi. Dari sudut pandang praktis, motivasi kerja tidak boleh dianggap sebagai faktor tambahan, tetapi sebagai inti kebijakan SDM. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi melalui program pengembangan karier, pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan yang adil, dan pendekatan personal yang memahami kebutuhan individu.

Temuan ini mendukung pandangan Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi, baik internal maupun eksternal, mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, serta penelitian Sutrisno (2020) yang menegaskan pentingnya strategi motivasi yang memenuhi kebutuhan dasar, sosial, dan pengembangan diri karyawan. Ramli & Nuraeni (2022) juga menambahkan bahwa motivasi tinggi meningkatkan keterlibatan, loyalitas, dan keterbukaan terhadap inovasi.

Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas, mereka memiliki motivasi internal yang kuat untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja. Kepuasan kerja mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, mulai dari keseimbangan beban kerja dan imbalan, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan diri, hingga kenyamanan dan keamanan kerja.

Amertha Bali Villas, tingkat kepuasan kerja yang tinggi muncul berkat manajemen yang mampu menciptakan hubungan kerja harmonis, fasilitas memadai, dan peluang pengembangan profesional. Karyawan yang puas cenderung bekerja efisien, loyal, dan bersemangat, sekaligus memiliki tingkat stres rendah dan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Perbedaan sumber kepuasan juga terlihat dari usia. Karyawan muda (21–40 tahun) lebih puas jika mendapatkan kesempatan pelatihan dan pengalaman baru, sementara karyawan berusia di atas 40 tahun mengutamakan stabilitas kerja dan penghargaan atas pengalaman.

Temuan ini konsisten dengan Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja, komitmen, dan perilaku organisasi. Nawawi (2020) menekankan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berasal dari gaji dan tunjangan, tetapi juga dari rasa dihargai dan hubungan sosial positif. Mulyadi & Rivai (2021) menegaskan bahwa kepuasan kerja berdampak pada produktivitas, loyalitas, dan dedikasi karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja, ketika hadir secara bersamaan, memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Motivasi mendorong karyawan untuk mencapai tujuan, sedangkan kepuasan menciptakan rasa nyaman dan loyalitas terhadap pekerjaan. Kombinasi keduanya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan hanya salah satunya. Di Amertha Bali Villas, karyawan muda umumnya terdorong oleh peluang pengembangan diri, sedangkan karyawan senior lebih termotivasi oleh stabilitas dan penghargaan. Meski demikian, pengaruh positif kedua variabel ini dirasakan pada semua kelompok usia.

Hasil ini sejalan dengan Wibowo (2019) yang menekankan bahwa integrasi motivasi dan kepuasan menciptakan fondasi perilaku kerja positif, Mangkunegara (2021) yang menyoroti pentingnya loyalitas dan keterlibatan emosional, serta Siagian (2022) yang menegaskan bahwa keberhasilan organisasi bergantung pada manajemen yang mampu membangun suasana kerja yang memelihara kedua faktor tersebut.

Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan pada Amertha Bali Villas memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kajian akademis maupun penerapan praktis di lingkungan kerja, khususnya di sektor pariwisata dan perhotelan. Motivasi kerja menjadi dorongan yang menentukan cara karyawan mencapai hasil kerja optimal. Pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji yang layak dan fasilitas kerja memadai, jaminan keamanan dan keselamatan kerja, suasana kerja yang harmonis, penghargaan atas prestasi, serta kesempatan untuk berkembang merupakan unsur yang dapat memperkuat motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga manajemen disarankan untuk memperkuat sistem penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja. Kepuasan kerja mencakup rasa nyaman, penghargaan, dan kepuasan terhadap tugas, lingkungan, serta sistem manajemen yang ada. Kesesuaian beban kerja, keadilan dalam sistem penghargaan, fasilitas kerja yang mendukung, hubungan kerja yang sehat, dan perlakuan adil menjadi faktor yang dapat meningkatkan kepuasan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa meningkatnya kepuasan kerja berdampak langsung pada meningkatnya kinerja individu.

Temuan ini juga menegaskan bahwa motivasi dan kepuasan kerja saling memperkuat. Motivasi yang tinggi tanpa kepuasan kerja cenderung tidak bertahan lama, sementara kepuasan tanpa motivasi akan membuat karyawan nyaman namun kurang terdorong untuk berinovasi. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang mendorong karyawan bekerja dengan penuh semangat sekaligus merasa bahagia. Oleh karena itu, manajemen Amertha Bali Villas perlu mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang menitikberatkan pada penciptaan lingkungan kerja yang memotivasi sekaligus memuaskan, guna memastikan kinerja optimal dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas yang menjadi aset strategis dalam menjaga daya saing di industri pariwisata dan perhotelan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amertha Bali Villas Desa Pemuteran. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya. (2) Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amertha Bali Villas Desa Pemuteran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas karyawan terhadap kondisi kerja yang ada, maka semakin meningkat pula kinerja yang mereka capai. (3) Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amertha Bali Villas Desa Pemuteran. Kombinasi dari motivasi yang kuat dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan.

Penelitian ini menyarankan agar manajemen Amertha Bali Villas Desa Pemuteran memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja sebagai kunci peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal motivasi, manajemen dapat memberikan penghargaan rutin bagi karyawan berprestasi, memperjelas jenjang karier, dan menyeimbangkan beban kerja agar semangat kerja tetap terjaga. Pada aspek kepuasan kerja, disarankan untuk lebih terbuka terhadap masukan, memperbaiki sistem kerja yang terlalu monoton, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Kepuasan terhadap gaji, hubungan kerja yang harmonis, dan gaya kepemimpinan yang mendukung juga perlu diperhatikan agar karyawan merasa dihargai dan diberdayakan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau pelatihan, serta memperluas objek penelitian ke perusahaan sejenis di sektor perhotelan. Pendekatan metode campuran (*mixed methods*) juga dapat digunakan untuk menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan seimbang antara data kuantitatif dan kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andani. (2021). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT XYZ*. Skripsi. Universitas Negeri Jakarta.
- Andini, (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 45–56.
- Annisa, S & Edi, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS Sumatera Utara. *Khazanah: Journal of Islamic Studies*, 2(2): 92-102
- Asmawiyah, A., Hamid, N., & Sahabuddin, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 45–55.
- Asmawiyah. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan XYZ*. Skripsi. Universitas Negeri Makassar.
- Banne, A., Wauran, P. C., & Sepang, J. L. (2023). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(2), 215–225.
- Endra, T. S. S. (2021). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, Volume 14(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mulyadi, D., & Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Nawawi, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ramli, A. H., & Nuraeni. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Keterlibatan, Loyalitas, dan Inovasi Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 145–156.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Saputra, A. R., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karangmas Unggul Bekasi. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 211–226. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.617>
- Siagian, S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.