

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel X

Sylvia Angelina Gani<sup>1\*</sup>, Febria Nurmelia Marlina<sup>2</sup>, Baiq Nadia Nirwana<sup>3</sup>, Makiah<sup>4</sup>, Ega Dwi Putri Marswandi<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora, Indonesia

e-mail: <sup>1\*</sup>2203010115@universitasbumigora.ac.id, <sup>2</sup>febrianurmeliamarlina@universitasbumigora.ac.id

<sup>3</sup>baiqnadianirwana@universitasbumigora.ac.id, <sup>4</sup>makiah@universitasbumigora.ac.id,

<sup>5</sup>egadwp@universitasbumigora.ac.id

**Abstract:** *Hotel X in Mataram City, a company operating in the hospitality industry, faces challenges in maintaining and improving employee performance to deliver optimal services to guests. Employee performance is influenced by various factors, including job satisfaction, work motivation, and work discipline, which need to be effectively managed by the company. This study aims to analyze the influence of job satisfaction, work motivation, and work discipline on employee performance. The research employed a quantitative approach with a population consisting of all 47 employees of Hotel X. A saturated sampling technique was applied, allowing the entire population to be included as research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that, partially, job satisfaction, work motivation, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also have a significant effect on employee performance, with an F-value of 52.659, which is higher than the F-table value of 2.82, and a significance value of 0.000, which is lower than 0.05. These findings indicate that improving job satisfaction, work motivation, and work discipline simultaneously can enhance employee performance at Hotel X.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak:** Hotel X di Kota Mataram sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa perhotelan menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada tamu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang perlu dikelola secara baik oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan Hotel X yang berjumlah 47 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $52,659 > F_{tabel}$  2,82 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel X.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. SDM yang berkualitas mampu meningkatkan kinerja organisasi sehingga menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan keunggulan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan menjadi ukuran keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang memengaruhinya, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Pasaribu et al., 2025).

Industri perhotelan merupakan bidang usaha yang sangat mengandalkan kualitas pelayanan. Keberhasilan sebuah hotel sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas kepada tamu. Persaingan hotel di Kota Mataram yang semakin ketat mendorong setiap hotel untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja, menjaga motivasi kerja, dan membangun disiplin kerja agar kinerja karyawan tetap optimal sehingga mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan pelanggan.

Hotel X merupakan salah satu hotel berbintang di Kota Mataram yang mengusung konsep *New Dynamic Hotel Concept* dengan mengutamakan pelayanan prima serta nilai-nilai budaya lokal. Berdasarkan hasil observasi, kinerja karyawan secara umum sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya konsisten dalam mencapai target kerja, terutama yang berkaitan dengan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan tergolong cukup baik, terlihat dari lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Meskipun demikian, motivasi kerja sebagian karyawan belum sepenuhnya stabil karena masih ditemukan kejenuhan dan perbedaan semangat kerja ketika menghadapi beban kerja yang meningkat. Disiplin kerja juga masih perlu ditingkatkan.

Selain fenomena keterlambatan karyawan, indikasi permasalahan pada kepuasan kerja dan kinerja juga ditemukan berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap karyawan Hotel X. Pra-survei dilakukan sebagai observasi awal untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kepuasan kerja dan kinerja sebelum penelitian utama dilaksanakan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang memberikan tanggapan kurang positif terhadap beberapa aspek pekerjaan, khususnya yang berkaitan dengan [aspek kepuasan kerja yang paling rendah]. Pada aspek kinerja, sebagian karyawan juga menunjukkan adanya kendala dalam [indikator kinerja yang paling bermasalah], terutama dalam memenuhi target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.

Temuan awal tersebut menunjukkan bahwa meskipun kondisi kerja secara umum berjalan dengan baik, masih terdapat aspek kepuasan kerja dan kinerja yang perlu mendapatkan perhatian. Kondisi ini menjadi indikasi awal bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan belum sepenuhnya seragam dan kinerja karyawan masih memiliki ruang untuk ditingkatkan. Oleh karena itu, fenomena tersebut menjadi dasar untuk menguji lebih lanjut apakah kepuasan kerja, bersama dengan motivasi kerja dan disiplin kerja, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel X.

Fenomena tersebut diperkuat oleh data keterlambatan karyawan selama Januari–November 2025 yang menunjukkan bahwa hampir seluruh departemen masih mengalami keterlambatan. Departemen Food and Beverage mencatat akumulasi keterlambatan tertinggi sebesar 570 menit, diikuti Security sebesar 562 menit dan Accounting sebesar 220 menit. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat persoalan kedisiplinan yang berpotensi menghambat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan kelancaran operasional hotel. Selain berdampak pada operasional perusahaan, keterlambatan juga mengakibatkan pemotongan gaji bagi karyawan yang melebihi batas toleransi sesuai dengan kebijakan perusahaan.

**Tabel 1 Data Keterlambatan Karyawan Bulan Januari – Noveber 2025**

| Departement     | Jumlah Karyawan | Bulan (menit) |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | Total Keterlambatan (Menit) |
|-----------------|-----------------|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------------|
|                 |                 | Jan           | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Agu | Sep | Okt | Nov |                             |
| FRONT OFFICE    | 6               | 16            | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 1   | 15  | 0   | 5   | 37                          |
| HOUSEKEEPING    | 11              | 0             | 0   | 2   | 0   | 4   | 0   | 5   | 14  | 4   | 14  | 5   | 48                          |
| HRD             | 1               | 0             | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1                           |
| MARKETING       | 2               | 16            | 6   | 12  | 4   | 0   | 4   | 0   | 12  | 6   | 0   | 17  | 77                          |
| ACCOUNTING      | 4               | 18            | 22  | 48  | 12  | 0   | 23  | 11  | 40  | 7   | 8   | 31  | 220                         |
| ENGINEERING     | 3               | 32            | 52  | 28  | 17  | 2   | 31  | 32  | 3   | 0   | 4   | 0   | 201                         |
| SECURITY        | 7               | 60            | 47  | 38  | 23  | 79  | 43  | 71  | 26  | 62  | 27  | 86  | 562                         |
| FOOD & BEVERAGE | 12              | 78            | 37  | 5   | 55  | 44  | 73  | 76  | 86  | 41  | 57  | 18  | 570                         |
| FB SERVICE      | 1               | 0             | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0                           |

Berdasarkan tabel 1, yang menampilkan data keterlambatan karyawan selama Januari–November 2025 menunjukkan bahwa hampir seluruh departemen masih mengalami keterlambatan. Departemen *Food and Beverage* mencatat akumulasi keterlambatan tertinggi sebesar 570 menit, diikuti *Security* sebesar 562 menit dan *Accounting* sebesar 220 menit, sedangkan departemen lainnya juga masih mengalami keterlambatan dengan jumlah yang bervariasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja belum sepenuhnya optimal dan berpotensi memengaruhi pencapaian target kerja, kelancaran operasional hotel, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu. Selain berdampak pada operasional perusahaan, keterlambatan juga mengakibatkan pemotongan gaji bagi karyawan yang melebihi batas toleransi sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan temuan yang belum konsisten. Sejumlah penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ambalele, 2023; Nurrohmat & Lestari, 2021), demikian pula motivasi kerja (Agam, 2023; Novrita, 2021), dan disiplin kerja (Ikhlash & Alfian, 2023; Nurzakiah & Febrian, 2024). Namun, penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja (Hoiri et al., 2024; Yuliana & Fadhlhi, 2023), sementara motivasi kerja (Yolanda & Kurniasari, 2023), dan disiplin kerja (Jati et al., 2023) juga menunjukkan hubungan yang tidak searah dengan temuan penelitian sebelumnya. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya empirical gap mengenai konsistensi pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Sebagian penelitian terdahulu menguji kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara terpisah atau pada konteks organisasi yang berbeda, sehingga pengaruh ketiganya secara simultan terhadap kinerja karyawan masih perlu dikaji, khususnya pada sektor jasa dengan tuntutan pelayanan tinggi. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menguji ketiga variabel secara terpadu dalam satu model untuk menjelaskan kinerja karyawan.

Sejalan dengan research gap tersebut, kebaruan penelitian terletak pada pengujian simultan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja serta kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Hotel X dipilih sebagai konteks empiris karena karakteristik pekerjaan yang menuntut pelayanan, ketepatan waktu, dan koordinasi antarkaryawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks perhotelan.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1 Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, serta inisiatif (Nurpatria, 2020). Efektivitas dan efisiensi berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat guna dan tepat waktu. Otoritas dan tanggung jawab menunjukkan adanya pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas sehingga setiap karyawan memahami tugas yang harus dilaksanakan. Sementara itu, inisiatif berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam berpikir

kreatif, mengambil tindakan, serta memberikan ide untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif (Dewi, 2022). Kualitas kerja menunjukkan ketelitian dan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan, sedangkan kuantitas kerja menggambarkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai target yang ditetapkan. Tanggung jawab mencerminkan kesediaan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai kewajibannya. Kerja sama menunjukkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama. Sementara itu, inisiatif menggambarkan kemampuan karyawan untuk bertindak secara mandiri tanpa harus selalu menunggu arahan atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul ketika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan dan nilai yang dianggap penting oleh karyawan. Kondisi ini dapat memengaruhi kenyamanan, semangat, dan produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2017), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial yang mencakup kondisi kejiwaan, hubungan kerja, lingkungan kerja, serta kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur melalui lima indikator, yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja (Afandi, 2018). Pekerjaan berkaitan dengan kepuasan terhadap tugas, upah dengan kesesuaian imbalan, promosi dengan kesempatan pengembangan karier, pengawas dengan arahan dan dukungan atasan, serta rekan kerja dengan hubungan dan kerja sama yang harmonis.

## **2.3 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif, bekerja sama, dan mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi serta memperoleh kepuasan kerja. Motivasi kerja mencerminkan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan komitmen. Tingkat motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kebutuhan hidup, kebutuhan masa kerja, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengakuan atas prestasi kerja (Afandi, 2021). Dalam perspektif hierarki kebutuhan, (Maslow, 1943) menjelaskan bahwa perilaku manusia didorong oleh kebutuhan yang tersusun secara bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat menjadi salah satu dasar yang mendorong individu untuk berperilaku dan bekerja guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi dapat tercermin melalui dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar, memperoleh keamanan dalam bekerja, membangun hubungan sosial, mendapatkan penghargaan atas hasil kerja, serta mengembangkan potensi diri. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam penelitian ini dikaji melalui lima indikator, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator tersebut digunakan sebagai dasar operasionalisasi variabel motivasi kerja dalam instrumen penelitian.

## **2.4 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat terhadap peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan menjalankan tugas dan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran. Disiplin mencerminkan kesadaran karyawan untuk bekerja secara tertib dan bertanggung jawab guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Indriyani (2021), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor kepribadian, lingkungan, keadilan, transparansi, dan kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut membentuk perilaku disiplin melalui nilai pribadi, lingkungan kerja, perlakuan yang adil, kejelasan aturan dan sanksi, serta peran pemimpin dalam memberikan penghargaan dan kesejahteraan. Disiplin kerja dapat diukur melalui lima indikator, yaitu frekuensi kehadiran, ketepatan kerja, penggunaan pakaian dan tanda pengenal, ketaatan terhadap standar kerja, serta etika kerja (Azizah, 2023). Indikator tersebut mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap waktu, ketentuan berpakaian, prosedur kerja, tanggung jawab, dan hubungan kerja yang harmonis.

## 2.5 Hipotesis

### 2.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menggambarkan tingkat perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari pekerjaan, kompensasi, kesempatan promosi, dukungan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja cenderung memiliki sikap yang lebih positif dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Secara empiris, (Ambalele, 2023) serta (Nurrohmat dan Lestari, 2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan karyawan menghasilkan kinerja yang optimal. Berdasarkan landasan teoritis dan temuan empiris tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel X.

### 2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan manusia meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat menjadi dorongan bagi individu dalam menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan tertentu (Maslow, 1943). Dalam lingkungan kerja, karyawan yang memiliki dorongan kerja yang kuat cenderung menunjukkan usaha, ketekunan, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut dapat meningkatkan pencapaian hasil kerja. Secara empiris, (Agam, 2023) dan (Novrita, 2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel X.

### 2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

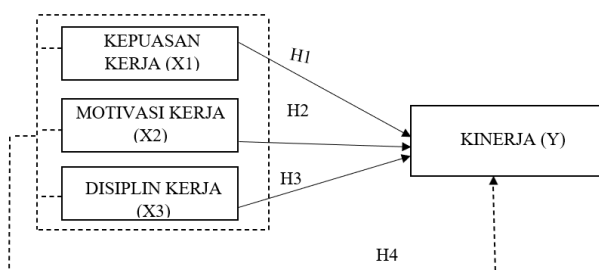
Disiplin kerja menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, standar kerja, serta tanggung jawab yang diberikan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih mampu menjaga ketepatan waktu, mematuhi prosedur kerja, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, disiplin kerja dapat mendukung terciptanya efektivitas dan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Ikhlas dan Alfian, 2023) serta (Nurzakiah dan Febrian, 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja dapat membantu karyawan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel X.

## 2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini menempatkan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hubungan antarvariabel tersebut digunakan sebagai dasar dalam penyusunan model penelitian.

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**



### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengukuran pengaruh antarvariabel menggunakan data berbentuk angka yang dianalisis secara statistik. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel X, baik secara parsial maupun simultan.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel X yang berlokasi di Jalan Sriwijaya No. 132, Cakranegara, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Objek penelitian dipilih karena ditemukannya fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, pihak hotel memberikan izin penelitian serta mendukung penyediaan data yang diperlukan. Penelitian dilaksanakan pada periode Februari hingga April 2026.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel X yang berjumlah 47 orang dan terdiri atas berbagai divisi serta posisi kerja. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 responden.

#### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berbentuk angka dan diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan Hotel X. Data tersebut digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh antarvariabel yang diteliti. Adapun sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner serta didukung oleh hasil wawancara dan observasi di lokasi penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, serta dokumen perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini, termasuk data keterlambatan karyawan yang digunakan untuk mendukung analisis fenomena penelitian.

#### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode survei sebagai teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

#### **3.6 Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Data penelitian dikumpulkan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Hotel X sebagai responden penelitian serta didukung oleh teknik dokumentasi. Instrumen kuesioner dalam penelitian ini diadaptasi dari indikator yang telah digunakan dalam penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan konteks penelitian pada lingkungan kerja perhotelan. Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan indikator pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja yang mengacu pada (Afandi, 2018). Variabel motivasi kerja diukur berdasarkan lima tingkatan kebutuhan dalam teori hierarki kebutuhan (Maslow, 1943), yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Variabel disiplin kerja diukur menggunakan indikator frekuensi kehadiran, ketepatan kerja, penggunaan pakaian kerja dan tanda pengenal, ketaatan pada standar kerja, serta etika kerja yang mengacu pada Azizah (2023). Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif yang mengacu pada (Dewi, 2022).

Indikator-indikator tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam butir pernyataan kuesioner dan disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan karyawan Hotel X. Dengan demikian, instrumen penelitian tidak dikembangkan sepenuhnya dari awal, tetapi merupakan hasil adaptasi indikator dari landasan teori dan penelitian terdahulu dengan penyesuaian terhadap konteks objek penelitian. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1 hingga Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan penelitian, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, dan data keterlambatan karyawan.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini diawali dengan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas menggunakan perbandingan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk mengukur ketepatan butir pernyataan, serta uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* ( $> 0,70$ ) untuk menguji konsistensi jawaban responden. Selanjutnya, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik jawaban responden berdasarkan nilai interval kelas sebesar 0,8. Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dengan metode *Shapiro-Wilk*, uji multikolinearitas melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji  $t$ ), uji simultan (uji  $F$ ), serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kelayakan dari butir-butir pernyataan. Pernyataan dikatakan valid apabila memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dalam setiap butir pernyataan, dengan taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,287. Adapun hasil dari uji validitas disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

| Variabel                 | Item  | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Keterangan |
|--------------------------|-------|--------------------------|------------|
| Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) | X1.1  | $0.766 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X1.2  | $0.791 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X1.3  | $0.780 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X1.4  | $0.784 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X1.5  | $0.727 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X1.6  | $0.849 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X1.7  | $0.834 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X1.8  | $0.786 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X1.9  | $0.693 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X1.10 | $0.793 > 0.287$          | Valid      |
| Motivasi Kerja ( $X_2$ ) | X2.1  | $0.720 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X2.2  | $0.760 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X2.3  | $0.753 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X2.4  | $0.794 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X2.5  | $0.747 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X2.6  | $0.809 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X2.7  | $0.720 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X2.8  | $0.741 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X2.9  | $0.750 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X2.10 | $0.732 > 0.287$          | Valid      |
| Disiplin Kerja ( $X_3$ ) | X3.1  | $0.796 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X3.2  | $0.730 > 0.287$          | Valid      |
|                          | X3.3  | $0.831 > 0.287$          | Valid      |

|             |       |               |       |
|-------------|-------|---------------|-------|
| Kinerja (Y) | X3.4  | 0.834 > 0.287 | Valid |
|             | X3.5  | 0.823 > 0.287 | Valid |
|             | X3.6  | 0.844 > 0.287 | Valid |
|             | X3.7  | 0.809 > 0.287 | Valid |
|             | X3.8  | 0.675 > 0.287 | Valid |
|             | X3.9  | 0.776 > 0.287 | Valid |
|             | X3.10 | 0.829 > 0.287 | Valid |
|             | Y1    | 0.547 > 0.287 | Valid |
|             | Y2    | 0.457 > 0.287 | Valid |
|             | Y3    | 0.552 > 0.287 | Valid |
|             | Y4    | 0.675 > 0.287 | Valid |
|             | Y5    | 0.434 > 0.287 | Valid |
|             | Y6    | 0.582 > 0.287 | Valid |
|             | Y7    | 0.645 > 0.287 | Valid |
|             | Y8    | 0.567 > 0.287 | Valid |
|             | Y9    | 0.536 > 0.287 | Valid |
|             | Y10   | 0.706 > 0.287 | Valid |

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2026)

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r*-hitung dengan *r*-tabel sebesar 0,287 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden 47. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel.

## 4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas kuesioner ini di uji dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Menurut Sanaky (2021) menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dapat diterima jika > 0.70. Pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus *cronbach's alpha* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Adapun beberapa variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                         | Cronbach Alpha | Alpha<br>Pembanding | Ket.     |
|----------------------------------|----------------|---------------------|----------|
| Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> ) | 0.928          | 0.70                | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) | 0.915          | 0.70                | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) | 0.936          | 0.70                | Reliabel |
| Kinerja (Y)                      | 0.766          | 0.70                | Reliabel |

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2026)

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui semua variabel memiliki nilai lebih besar dari Standar *Cronbach's Alpha* yaitu > 0.70. Sehingga dapat disimpulkan semua instrumen variabel dalam penelitian ini adalah reliable.

## 4.3 Uji Normalitas

**Tabel 4 Uji Normalitas**

|                                  | Shapiro-wilk |    |      |
|----------------------------------|--------------|----|------|
|                                  | Statistic    | df | Sig. |
| Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> ) | .980         | 47 | .596 |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) | .966         | 47 | .178 |
| Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) | .963         | 47 | .146 |
| Kinerja (Y)                      | .967         | 47 | .204 |

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2026)

Dari hasil pengujian normalitas di atas pada kolom *Shapiro-wilk* dapat diketahui bahwa nilai Sig. Untuk kepuasan kerja (0.596), motivasi kerja (0.178), disiplin kerja (0.146), dan kinerja (0.204), lebih tinggi dari 0.05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $Y$  berdistribusi normal.

#### 4.4 Uji Multikolinieritas

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |       |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model                     | Collinearity Statistics |       |
|                           | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              |                         |       |
| Kepuasan Kerja            | .915                    | 1.093 |
| Motivasi Kerja            | .973                    | 1.028 |
| Disiplin Kerja            | .915                    | 1.093 |

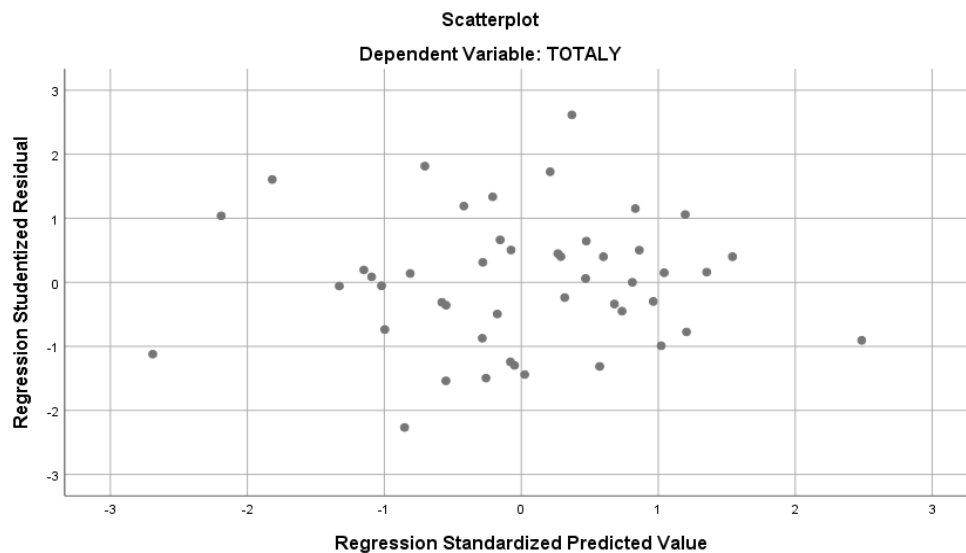
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menggunakan SPSS, variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai tolerance sebesar  $0,915 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,093 < 10$ . Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai tolerance sebesar  $0,973 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,028 < 10$ . Sementara itu, variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai tolerance sebesar  $0,915 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,093 < 10$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

#### 4.5 Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Hasil uji scatterplot menunjukkan bahwa gambar di atas dapat dilihat hasilnya menyebar secara acak, tidak berbentuk pola, dan tidak menumpuk sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.6 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas, yaitu Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ) pada karyawan Hotel X Hasil pengujian regresi sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                | 2.539                       | 2.574      |                           | .986  | .330 |
| 1 Kepuasan Kerja          | .337                        | .041       | .605                      | 8.209 | .000 |
| Motivasi Kerja            | .336                        | .041       | .593                      | 8.288 | .000 |
| Disiplin Kerja            | .254                        | .037       | .502                      | 6.805 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menggunakan SPSS, diperoleh nilai konstanta sebesar 2,539, sedangkan koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,337, Motivasi Kerja sebesar 0,336, dan Disiplin Kerja sebesar 0,254. Nilai konstanta memiliki signifikansi 0,330 ( $> 0,05$ ), sehingga tidak signifikan secara statistik. Variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) juga memiliki nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dengan nilai Standardized Beta terbesar, yaitu 0,605. Selain itu, terdapat variabel error (e) yang menunjukkan adanya faktor-faktor lain di luar model penelitian yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

#### 4.7 Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan tabel 6, variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,337 dengan nilai  $t_{hitung}$  8,209  $> t_{tabel}$  1,681 dan nilai signifikansi 0,000  $< 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga H1 diterima. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,336 dengan nilai  $t_{hitung}$  8,288  $> t_{tabel}$  1,681 dan nilai signifikansi 0,000  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga H2 diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,254 dengan nilai  $t_{hitung}$  6,805  $> t_{tabel}$  1,681 dan nilai signifikansi 0,000  $< 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga H3 diterima. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan dalam menaati peraturan dan melaksanakan tugas, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

#### 4.8 Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 7 Hasil Uji Simultan**

| ANOVA <sup>a</sup> |  |                |    |             |        |
|--------------------|--|----------------|----|-------------|--------|
| Model              |  | Sum of Squares | df | Mean Square | F      |
| 1 Regression       |  | 478.785        | 3  | 159.595     | 52.659 |
| Residual           |  | 130.322        | 43 | 3.031       |        |
| Total              |  | 609.106        | 46 |             |        |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2026)

Hasil dari uji simultan dalam analisis regresi linear berganda terbukti bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 52,659 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,82 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap variabel  $Y$ .

#### 4.9 Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .887 <sup>a</sup> | .786     | .771              | 1.74090                    |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2026)

Koefisien determinasi berdasarkan uji koefisien determinasi dengan adjusted R square adalah 0.771 atau 77.1% yang berarti variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) dapat menjelaskan atau mempengaruhi  $Y$  sebesar 77.1% yang berarti koefisien memiliki pengaruh yang kuat dan 22.9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

#### 4.10 Pembahasan

##### 4.10.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel X. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, upah, atasan, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sesuai dengan teori kepuasan kerja yang menjelaskan bahwa perasaan positif terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja menjadi variabel paling dominan karena memiliki nilai Standardized Beta sebesar 0,605, lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja sebesar 0,593 dan disiplin kerja sebesar 0,502. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan menjadi faktor yang paling kuat dalam mendukung kinerja karyawan Hotel X. Hasil ini sejalan dengan (Ambalele, 2023) serta (Nurrohmat dan Lestari, 2021), tetapi berbeda dengan Hoiri et al. (2024) serta (Yuliana dan Fadhli, 2023) yang menemukan hasil negatif. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi dan karakteristik lingkungan kerja dapat memengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja.

##### 4.10.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin kuat dorongan karyawan untuk memenuhi kebutuhan, memperoleh penghargaan, merasa aman, membangun hubungan sosial, dan mengembangkan diri, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hasil ini sesuai dengan teori Maslow bahwa pemenuhan kebutuhan dapat mendorong individu untuk bekerja dan mencapai tujuan. Temuan ini juga mendukung (Agam, 2023) dan (Novrita, 2021) yang menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja. Bagi Hotel X, hasil tersebut menunjukkan pentingnya pemberian penghargaan, dukungan, dan kesempatan pengembangan agar semangat kerja karyawan tetap terjaga.

##### 4.10.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, standar kerja, dan tanggung jawab, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sesuai dengan konsep disiplin kerja dan mendukung hasil penelitian (Ikhlas dan Alfian, 2023) serta (Nurzakiah dan Febrian, 2024).

Kondisi tersebut juga terlihat dari data keterlambatan karyawan Hotel X, terutama pada Food and Beverage sebesar 570 menit dan Security sebesar 562 menit selama Januari–November 2025. Data tersebut menunjukkan bahwa ketepatan waktu menjadi aspek disiplin yang perlu mendapat perhatian karena dapat mengganggu kelancaran operasional dan pelayanan hotel.

#### **4.10.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,771 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 77,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 22,9% dipengaruhi faktor lain di luar model. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja Hotel X membutuhkan pengelolaan yang terpadu. Kepuasan kerja menjadi faktor paling dominan, tetapi motivasi dan disiplin tetap berperan dalam membentuk perilaku kerja yang mendukung pencapaian kinerja.

#### **4.10.5 Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen Hotel X perlu memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja karena menjadi variabel paling dominan. Upaya yang dapat dilakukan berupa mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan dukungan atasan, memberikan penghargaan yang sesuai, serta menyediakan peluang pengembangan karier. Pada aspek motivasi, manajemen dapat memberikan apresiasi terhadap karyawan berprestasi dan kesempatan pengembangan kemampuan. Sementara itu, pada aspek disiplin, perhatian perlu difokuskan pada ketepatan waktu dan kehadiran, terutama pada Food and Beverage dan Security yang memiliki akumulasi keterlambatan tertinggi. Solusi yang dapat diterapkan berupa pemantauan kehadiran berdasarkan shift, briefing sebelum pergantian shift, serta pembinaan bagi karyawan yang berulang kali terlambat.

### **5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel X, baik secara parsial maupun simultan. Semakin tinggi kepuasan kerja melalui pekerjaan yang sesuai, upah yang layak, kesempatan promosi, dukungan atasan, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Demikian pula, pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar kerja, penggunaan atribut, dan etika kerja mencerminkan disiplin yang mendukung kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan pengelolaan kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin secara terpadu dan berkelanjutan.

Penelitian ini memberikan manfaat bagi akademisi sebagai referensi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan bagi manajemen Hotel X sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang hanya 47 karyawan dan objek penelitian yang terbatas pada satu hotel, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada organisasi dengan karakteristik berbeda. Selain itu, penelitian hanya menggunakan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih besar, melibatkan beberapa hotel, serta menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, gaya kepemimpinan, atau komitmen organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

### **Daftar Pustaka**

Afandi. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai.*

- Afandi. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Funbrick Indonesia*.
- Agam, R. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Sukabumi*.
- Ambalele, E. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nampar Nos Ruteng*.
- Azizah, H. M. (2023). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah)*.
- Dewi. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung*.
- Hoiri, Iswati, & Pranata, E. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Printing JuraganBendera.com. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 48–59. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3202>
- Ikhlas, N., & Alfian. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan. *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(11), 1296–1310. <https://doi.org/10.55681/armada.v1i11.993>
- Indriyani, meri. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto*.
- Jati, A., Sari, A. I., & Ritonga, I. M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(2), 224–231. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i2.240>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Novrita, P. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru*.
- Nurpatricia. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan*.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung). *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia ). In *Bisnis Madani* (Vol. 2024, Number 1). <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Pasaribu, R., Hasanah, S. N., Kinati, A., Ningrum, W. P., & Putri, R. K. (2025). *Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Para Karyawan*.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah*.
- Sutrisno. (2017). *Mencari Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Yolanda, L., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 212–226. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.239>
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos*.