

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CLARO HOTEL MAKASSAR

Tri Reski Sanuar^{1*}, Hety Budiyan², Agung Widhi Kurniawan³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Negeri Makassar

*Email : Trireskisanua@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to (1) determine whether work motivation partially has a positive effect on employee job satisfaction at Claro Hotel Makassar, (2) determine whether work discipline partially has a positive effect on employee job satisfaction at Claro Hotel Makassar, and (3) determine whether work motivation and work discipline simultaneously have a positive effect on employee job satisfaction at Claro Hotel Makassar. The number of samples used was 120 employees with a quantitative research type. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis using the Statistical Product and Service Solution. (SPSS). The research results show that: 1) There is a positive and significant effect of work motivation on employee job satisfaction at Claro Hotel Makassar, 2) There is a positive and significant effect of work discipline on employee job satisfaction at Claro Hotel Makassar, and 3) There is a positive and significant effect of work motivation and work discipline together on employee job satisfaction at Claro Hotel Makassar.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Claro Hotel Makassar, (2) Mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Claro Hotel Makassar, dan (3) Mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Claro Hotel Makassar. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 120 karyawan dengan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical Product Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Claro Hotel Makassar, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Claro Hotel Makassar, dan 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Claro Hotel Makassar.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian utama dan fondasi bagi perusahaan untuk tetap eksis. Hal ini disebabkan oleh peran vital sumber daya manusia dalam setiap aktivitas perusahaan. Keberhasilan implementasi kegiatan perusahaan atau instansi sangat bergantung pada sumber daya manusia. Manusia selalu memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena mereka berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak akan dapat dicapai tanpa partisipasi aktif karyawan, meskipun perusahaan memiliki peralatan yang sangat canggih.

Untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi konsumen, perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor perhotelan harus menyediakan pelayanan yang memuaskan dan bertindak secara profesional. Pelayanan yang baik tidak hanya mencakup kebersihan dan kenyamanan fasilitas, tetapi juga keramahan dan responsivitas staf. Selain itu, perusahaan harus terus berinovasi dan mengikuti perkembangan teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan karyawan. Upaya ini penting untuk membangun reputasi yang baik dan mempertahankan loyalitas tamu di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Sumber daya manusia memegang peranan krusial yang mempengaruhi setiap kegiatan yang dilakukan dan dianggap sebagai ujung tombak dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Sumber daya manusia adalah satu-satunya aset yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan tenaga kerja. Tidak peduli seberapa maju teknologi, seberapa berkembang informasi, tersedianya modal, dan cukupnya bahan, tanpa sumber daya manusia, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya. Rivai (2004), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan atau sikap seseorang, apakah merasa senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sikap positif karyawan dalam menjalankan tugas dan menghadapi berbagai hal di tempat kerja menunjukkan kepuasan kerja, sikap tersebut tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan pencapaian kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Di dalam organisasi, motivasi menjadi isu yang kompleks karena setiap anggota kelompok merupakan individu dengan perkembangan biologis dan psikologis yang unik, serta mengalami proses belajar yang berbeda-beda, sehingga kebutuhan dan keinginan mereka juga bervariasi Suprihanto et al (2013). Dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan agar tetap termotivasi dalam bekerja. Dengan memberikan motivasi yang tepat, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, karena motivasi berdampak pada sikap dan kebahagiaan mereka. Oleh karena itu, pemberian motivasi sangat penting.

Disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan penghargaan dan kepatuhan terhadap aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan untuk menerapkannya tanpa menghindari dari konsekuensi ketika melanggar tugas atau wewenang sesuai dengan peraturan yang berlaku (Yudiningsi dkk, 2016). Aturan atau norma biasanya disertai dengan sanksi jika terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut

bisa berupa teguran lisan atau tulisan, skorsing, penurunan pangkat, hingga pemecatan, tergantung pada tingkat kesalahan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah serangkaian faktor yang mendorong individu untuk berperilaku dengan cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi kerja mengajarkan cara mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih keras dan menggunakan semua kemampuan serta keterampilan yang dimiliki untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi kerja juga merupakan kekuatan pendorong yang membuat anggota organisasi bersedia meluangkan waktu untuk menjalankan berbagai aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya, serta memenuhi kewajibannya dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi (Siagian, 2003:138).

Istilah motivasi kerja berasal dari kata Latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi kerja berkaitan dengan cara mengarahkan kekuatan dan potensi untuk bekerja menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2001:141). Menurut Robbins & Judge (2007:222), motivasi adalah sebuah proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha dalam mencapai tujuan.

Mangkunegara (2012:61) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan hasil dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi kerja adalah kondisi atau dorongan yang menggerakkan karyawan untuk berperan serta dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif dan mendukung terhadap situasi kerja tersebut memperkuat motivasi kerja guna mencapai kinerja yang optimal. Adapun indikator Motivasi Kerja menurut Sedarmayanti (2017) yaitu :

1. Pengawasan atau Supervisi
2. Hubungan Kerja
3. Pengakuan Atau Prestasi
4. Keberhasilan (Pencapaian)

2. Disiplin Kerja

Istilah "disiplin" berasal dari kata Latin "discipline", yang berarti "praktik atau pendidikan kesopanan, spiritualitas, dan pengembangan karakter". Tujuannya adalah untuk membantu petugas dalam menumbuhkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan kekuatan internal yang muncul dalam diri pegawai, mendorong mereka untuk rela mematuhi norma kerja, standar perilaku, aturan, dan nilai-nilai yang tinggi (Armiasih, 2006).

Penerapan disiplin di dalam perusahaan sangat penting. Tanpa dukungan dari karyawan yang disiplin, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja sebenarnya bertujuan untuk memenuhi tujuan dari disiplin itu sendiri, sehingga kinerja kerja dapat menjadi lebih efektif dan efisien. Tujuan utama dari disiplin kerja adalah menciptakan kondisi yang tertib dan teratur, serta memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen yang konsisten menerapkan disiplin kerja

bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi untuk disiplin, bukan hanya karena sanksi, tetapi juga karena motivasi yang muncul dari dalam diri mereka sendiri.

Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan atau organisasi. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan secara sukarela dapat menyesuaikan diri dengan aturan dan regulasi perusahaan. Adapun indikator Disiplin Kerja Menurut Sinungan (2003) yaitu :

1. Absensi
2. Sikap dan perilaku
3. Tanggung jawab

3. Kepuasan Kerja

Salah satu alat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan. Menurut Martoyo (2023:115), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas apabila terdapat kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan yang sebenarnya merupakan keadaan subjektif yang merupakan hasil kesimpulan berdasarkan perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dengan harapan yang diinginkan, dan dianggap pantas atau layak. Setiap pekerja/karyawan secara subyektif menentukan seberapa memuaskan pekerjaannya.

Menurut Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional di mana karyawan merasa senang atau tidak senang dalam menjalani pekerjaannya.

Menurut (Safrizal, 2023), kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang terdiri dari serangkaian sikap yang dimiliki seseorang terhadap berbagai komponen dalam pekerjaannya. Ini adalah sikap simultan yang mencakup berbagai aspek dari suatu pekerjaan, yang mencerminkan perasaan dan pandangan seseorang terhadap pekerjaan tersebut. Adapun Indikator Kepuasan Kerja menurut Widodo (2015) yaitu :

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Lingkungan kerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016;120), pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji atau memverifikasi teori, artinya penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah suatu teori dapat diterapkan atau diamati pada objek penelitian tertentu. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel. Variabel tersebut dihubungkan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel tersebut. Adapun masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini terbagi dalam variabel bebas/independen (X1) dan (X2) dimana variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel

dependent (terikat) (Y), merupakan variabel dependent (terikat). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen bebas

Kurniawan Dan Puspitaningtyas (2023), Populasi adalah keseluruhan unit yang diteliti. Populasi merupakan kumpulan individu yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, karyawan Claro Hotel Makassar yang berjumlah 520 orang pada tahun 2024 menjadi populasi yang diteliti.

Sampel merupakan sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2023). Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non-probability sampling, tepatnya menggunakan convenience sampling. Menurut Mariansyah & Syarif (2020), convenience sampling merupakan metode pengambilan sampel yang bertujuan memudahkan peneliti dalam memilih sampel. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dari Hair, (2010), di mana jumlah sampel dihitung berdasarkan jumlah indikator dikalikan dengan 5 hingga 10. Berdasarkan panduan ini, ukuran sampel untuk penelitian ini adalah: $n = \text{jumlah indikator} \times 10$. Dalam penelitian ini, terdapat 12 indikator. Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel yang diperoleh adalah: $n = 10 \times 12 = 120$ responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas pada instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah suatu item dapat dinyatakan valid atau mampu mengukur aspek yang ingin diteliti oleh item tersebut. Proses uji validitas ini menggunakan perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Hasil uji validitas

| Indikator | R Hitung | R Tabel | eeterangan |
|-----------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0.434 | 0,1793 | VALID |
| X1.2 | 0.533 | 0,1793 | VALID |
| X1.3 | 0.608 | 0,1793 | VALID |
| X1.4 | 0.307 | 0,1793 | VALID |
| X1.5 | 0.668 | 0,1793 | VALID |
| X1.6 | 0.679 | 0,1793 | VALID |
| X1.7 | 0.744 | 0,1793 | VALID |
| X1.8 | 0.675 | 0,1793 | VALID |
| X1.9 | 0.750 | 0,1793 | VALID |
| X1.10 | 0.719 | 0,1793 | VALID |
| X1.11 | 0.700 | 0,1793 | VALID |
| X1.12 | 0.746 | 0,1793 | VALID |
| X1.13 | 0.666 | 0,1793 | VALID |
| X1.14 | 0.629 | 0,1793 | VALID |
| X1.15 | 0.685 | 0,1793 | VALID |
| X1.16 | 0.517 | 0,1793 | VALID |
| X2.1 | 0.840 | 0,1793 | VALID |
| X2.2 | 0.517 | 0,1793 | VALID |
| X2.3 | 0.739 | 0,1793 | VALID |

| | | | |
|-------|-------|--------|-------|
| X2.4 | 0.734 | 0,1793 | VALID |
| X2.5 | 0.386 | 0,1793 | VALID |
| X2.6 | 0.673 | 0,1793 | VALID |
| X2.7 | 0.758 | 0,1793 | VALID |
| X2.8 | 0.357 | 0,1793 | VALID |
| X2.9 | 0.360 | 0,1793 | VALID |
| X2.10 | 0.526 | 0,1793 | VALID |
| X2.11 | 0.581 | 0,1793 | VALID |
| X2.12 | 0.337 | 0,1293 | VALID |
| Y.1 | 0.583 | 0,1793 | VALID |
| Y.2 | 0.229 | 0,1793 | VALID |
| Y.3 | 0.410 | 0,1793 | VALID |
| Y.4 | 0.706 | 0,1793 | VALID |
| Y.5 | 0.365 | 0,1793 | VALID |
| Y.6 | 0.727 | 0,1793 | VALID |
| Y.7 | 0.601 | 0,1793 | VALID |
| Y.8 | 0.467 | 0,1793 | VALID |
| Y.9 | 0.701 | 0,1793 | VALID |
| Y.10 | 0.749 | 0,1793 | VALID |
| Y.11 | 0.546 | 0,1793 | VALID |
| Y.12 | 0.425 | 0,1793 | VALID |
| Y.13 | 0.322 | 0,1793 | VALID |
| Y.14 | 0.699 | 0,1793 | VALID |
| Y.15 | 0.530 | 0,1793 | VALID |
| Y.16 | 0.643 | 0,1793 | VALID |
| Y.17 | 0.563 | 0,1793 | VALID |
| Y.18 | 0.702 | 0,1793 | VALID |
| Y.19 | 0.179 | 0,1793 | VALID |
| Y.20 | 0.742 | 0,1793 | VALID |

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1. diatas, hasil dari uji validitas pada ketiga variabel yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan hasil valid dilihat dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,05.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi item pernyataan dalam pengukuran. Nilai reliabilitas diuji dengan membandingkan nilai cronbach's alpha > 0.60 di mana cronbach's alpha yang lebih besar dari 0.60 menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel. Adapun nilai cronbach's alpha untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

| No. | Variabel | Jumlah item | Nilai Cronbach alpha | Keterangan |
|-----|----------------|-------------|----------------------|------------|
| 1. | Motivasi Kerja | 16 | 0.924 | Reliabel |
| 2. | Disiplin Kerja | 12 | 0.872 | Reliabel |
| 3. | Kepuasan Kerja | 20 | 0.903 | Reliabel |

Sumber: Data Primer diolah, 2024

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah proses untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti pola normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi yang diperoleh $> 0,05$. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 120 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 7.95211758 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .049 |
| | Positive | .040 |
| | Negative | -.049 |
| Test Statistic | | .049 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 1. Hasil uji normalitas

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji gletser. Uji ini dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi dari variabel independen. Menurut Ghozali (2018), jika nilai signifikansi variabel independen > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Hasil uji gletser dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 3. Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,237 | ,666 | | 3,359 | ,001 |
| | X.1 | ,001 | ,014 | ,005 | ,046 | ,964 |
| | X.2 | ,030 | ,019 | ,177 | 1,610 | ,110 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai

tolerance > 0.1 dan VIF < 10, maka model tersebut bebas dari masalah multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada gambar dibawah:

Table 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4.492 | 4.924 | | .912 | .364 | | |
| | X1 | .446 | .100 | .355 | 4.462 | .000 | .685 | 1.460 |
| | X2 | .769 | .140 | .438 | 5.499 | .000 | .685 | 1.460 |

a. Dependent Variable: Y

6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Tabel 5. Hasil uji analisis regresi linear berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.492 | 4.924 | | .912 | .364 |
| | X1 | .446 | .100 | .355 | 4.462 | .000 |
| | X2 | .769 | .140 | .438 | 5.499 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

7. Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk mendapatkan t tabel digunakan degree of freedom (df) = t (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 120-2-1) = (0.025 ; 117). Adapun hasil uji t pada penelitian ini sebagai berikut

Tabel 6. Hasil uji t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.492 | 4.924 | | .912 | .364 |
| | X1 | .446 | .100 | .355 | 4.462 | .000 |
| | X2 | .769 | .140 | .438 | 5.499 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

8. Hasil Uji F

Uji F atau pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi α 5%, dengan ketentuan jika nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Untuk F tabel diperoleh dengan rumus $= F(k; n-k) = F(2; 120) = 3.07$. Hasil pengujian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil uji F (Simultan)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 7296.487 | 2 | 3648.243 | 56.723 | .000 ^b |
| | Residual | 7525.105 | 117 | 64.317 | | |
| | Total | 14821.592 | 119 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi dilakukan dalam penelitian untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara simultan dapat mempengaruhi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R square dalam suatu penelitian, semakin baik model yang diajukan. Hasil perhitungan uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi (R2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .702 ^a | .492 | .484 | 8.020 |

a. Predictors: (Constant), VAR00014, VAR00013

b. Dependent Variable: VAR00015

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berikut adalah hasil hipotesis dalam penelitian ini :

Table 9. Hasil Hipotesis Penelitian

| No | Hipotesis | Nilai t-statistic | Sig. | Keterangan |
|----|--|-------------------|-------|------------|
| 1. | Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja | 4.462 | 0.000 | Diterima |
| 2. | Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja | 5.499 | 0.000 | Diterima |

| | | | | |
|----|--|--------|-------|----------|
| 3. | Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja | 56.723 | 0.000 | Diterima |
|----|--|--------|-------|----------|

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Claro Hotel Makassar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik tingkat kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan berpengaruh buruk terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan, terutama di Claro Hotel Makassar, yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia untuk mendukung operasional perusahaan. Dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, diharapkan mereka dapat merasa puas dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberlanjutan dan pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan adalah elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Kepuasan tersebut dapat tercapai jika karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, baik melalui penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, maupun kesempatan pengembangan diri. Oleh karena itu, perusahaan seperti Claro Hotel Makassar perlu memberikan perhatian khusus pada upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan demi menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Griffin (2003) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi dapat mendorong semangat serta dedikasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimin (2021) menunjukkan Motivasi Kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu dari Sardina et al (2020) juga menyatakan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Suatu organisasi perlu memiliki nilai-nilai motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja ini tercermin dari seberapa besar dorongan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam suatu organisasi sangat bermanfaat untuk membantu organisasi meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Claro Hotel Makassar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin baik tingkat kepuasan

kerja yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan semakin menurun. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah disiplin kerja itu sendiri. Setiap perusahaan, termasuk Claro Hotel Makassar, membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Namun, menjaga dan meningkatkan disiplin kerja bukanlah hal yang mudah, karena disiplin merupakan sikap dan kebiasaan yang memerlukan pembiasaan dan komitmen dari karyawan. Dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, karyawan diharapkan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Hal ini pada akhirnya dapat berkontribusi positif terhadap kelangsungan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sastrodiwiryono, (2002:192) disiplin kerja memiliki tujuan untuk bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Hutapea (2023), bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan optimal, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat kepuasan dalam bekerja. Disiplin kerja membantu menciptakan suasana kerja yang teratur, meminimalkan konflik, dan memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Penelitian lain dari Wiraatmaja (2021), juga menyatakan bahwa kepuasan kerja secara positif dipengaruhi oleh disiplin kerja. Ketika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi, mereka cenderung lebih teratur dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang secara langsung berkontribusi pada perasaan puas terhadap hasil kerja mereka. Tingkat kepuasan kerja akan semakin meningkat ketika karyawan merasakan manfaat dari penerapan disiplin kerja yang konsisten dalam lingkungan kerja mereka.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Claro Hotel Makassar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Claro Hotel Makassar.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang baik dan disiplin kerja yang konsisten, karyawan diharapkan dapat merasa lebih puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya akan mendukung produktivitas dan keberhasilan operasional perusahaan.

Menurut Handoko (2000) motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua faktor kunci dalam mencapai kepuasan kerja yang optimal di perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi merupakan modal penting bagi perusahaan, karena memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan mereka.

Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong perilaku untuk mencapai tujuan dan memberikan kepuasan pribadi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja Rivai & Veithzal (2004).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Wiraatmaja & Hawignyo (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja saling melengkapi, yaitu ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, disiplin kerja yang baik dapat memperkuat motivasi karyawan untuk mencapai tujuan dan hasil kerja yang optimal. Kombinasi keduanya dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga karyawan merasa lebih terlibat dan produktif dalam pekerjaannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Claro Hotel Makassar. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Claro Hotel Makassar. Artinya, apabila motivasi kerja karyawan meningkat, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Claro Hotel Makassar. Jika disiplin kerja karyawan meningkat, maka kepuasan kerja mereka juga akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di Claro Hotel Makassar. Apabila motivasi kerja dan disiplin kerja meningkat secara bersamaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berdampak positif pada pelayanan kepada tamu.

Beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Claro Hotel Makassar
Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan Claro Hotel Makassar perlu mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki kedua aspek tersebut. Meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan pengakuan yang lebih konsisten dan adil terhadap kinerja mereka, serta memastikan ada saluran komunikasi yang efektif untuk mendukung hubungan kerja yang lebih baik. Selain itu, memperkuat disiplin kerja melalui penegakan aturan yang jelas dan memberikan insentif, kehadiran dan keterlambatan yang tepat juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya, peneliti mengharapkan agar peneliti lain dapat memisahkan variabel-variabel lain yang relevan dari variabel yang diteliti, sehingga

dapat diperoleh hasil yang lebih beragam dan untuk mengidentifikasi variabel-variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). *Kepuasan Kerja*. Malang: UB Press.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Armiasih, T. (2006). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Retrieved from <http://lib.unnes.ac.id/4356/>
- As'ad, M. (2000). *Psikologi Industri Edisi 4*. Yogyakarta: Liberti.
- As'ad, M. (2000). *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Azar, M. &. (2013). The Effect of Work Motivation on employees' Job Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Aziz Sholeh, A. K. (2024). *Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya*. JMCBUS: *Journal of Management and Creative Business*, 2(1). .
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Cooper, D. R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 12, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Darsono dan Tjatjuk, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Edison, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. . Bandung: Alfabeta.
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*.
- Fathoni. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilmer. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Hair. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Handoko, T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE. Hartono,.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap kepuasan . *Jurnal Ilmu Manajemen* , Volume 4 Nomor 3.
- Hardani, H. S. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hutapea, R. N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Tabalong. *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 7. No. 2., Hal. 131 – 143.
- Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Khaeruman, & Marnisah, L. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA RIZKY.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi Revisi)*. Surabaya: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara., A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: Rosda.
- Saputri, E. E., & Rizana, D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Uptd Pasar Wonokriyo Gombong*. *Medikonis*, 11 (1), 85–104