

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DI MAQNA HOTEL GORONTALO**

**Asral Kelvin Sahrain**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Sultan Amai Gorontalo

email: [calvino@iaingorontalo.ac.id](mailto:calvino@iaingorontalo.ac.id)<sup>3</sup>

---

**Keywords:**

Motivation,  
Workdiscipline,  
Employee, Performance,  
Job Satisfaction

---

**ABSTRACT**

This research was conducted at Maqna Hotel Gorontalo, aiming to find out 1). whether Motivation (X1), and Work Discipline (X2) affect Employee Performance (Y2) d, 2) To find out whether Motivation (X1), and Work Discipline (X2) affect Employee Performance by mediating Job Satisfaction (Y1) in Maqna Hotel Gorontalo

The results showed that the two behavioral variables Motivation (X1), and Work Discipline (X2) had a Positive and Significant Effect, which was indicated by the motivational significance value of 0.015 which was smaller than 0.050 and the beta coefficient positive value of 0.207, the significance value of Work Discipline was 0, 01 is smaller than 0.05 which means it is significant and the beta coefficient is positive at 0.293

Furthermore, the two variables Motivation (X1), and Work Discipline (X2), jointly have a positive and significant effect with the mediated variable Job Satisfaction (y1) which is indicated by the direct influence of Motivation on employee performance of 0.388 and the indirect effect of the variable Motivation on performance Employees through job satisfaction obtained the calculation results of  $0.207 \times 0.254 = 0.053$  with a total effect of 0.441 and the direct effect of work discipline on employee performance was 0.304 and the indirect effect of work discipline variables on employee performance through job satisfaction obtained the calculation results of  $0.293 \times -0.254 = 0.074$  with a total influence 0.378

---

**Kata Kunci:**

Motivasi, Disiplin Kerja,  
Kinerja Karyawan,  
Kepuasan Kerja

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilaksanakan pada di Maqna Hotel Gorontalo, bertujuan untuk untuk mengetahui 1). apakah Motivasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y2) d, 2) Untuk mengetahui apakah Motivasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan di mediasi Kepuasan Kerja (Y1) di Maqna Hotel Gorontalo

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel perilaku Motivasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh Berpengaruh Positif dan Signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi Motivasi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,050 dan koefisien beta

---

bernilai positif sebesar 0.207, nilai signifikansi Disiplin Kerja sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan dan koefisien beta bernilai Positif sebesar 0.293

Selanjutnya kedua variabel Motivasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dengan dimediasi variabel Kepuasan Kerja (y1) yang ditunjukkan dengan pengaruh langsung Motivasi terhadap kinerja Karyawan sebesar 0,388 dan pengaruh tidak langsung variabel Motivasi terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh hasil penghitungan  $0,207 \times 0,254 = 0,053$  dengan total pengaruh 0,441 dan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,304 dan pengaruh tidak langsung variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh hasil penghitungan  $0,293 \times -0,254 = 0,074$  dengan total pengaruh 0.378

---

## **PENDAHULUAN**

Globalisasi Ekonomi telah memperluas jangkauan kegiatan ekonomi, sehingga tidak terbatas pada suatu negara saja. Konsekuensi dari proses Globalisasi Ekonomi tersebut, berpengaruh terhadap perkembangan kepariwisataan dunia, dan akhirnya berimplikasi pada pariwisata Indonesia. Industri pariwisata Indonesia hingga pertengahan tahun 2007 berkembang dengan pesat, bahkan telah memberikan kontribusi yang tidak sedikit terhadap penerimaan devisa negara dan pendapatan daerah. Sektor pariwisata ini juga telah mampu memberikan dampak berganda pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya di daerah wisata yang telah berkembang, Selain itu perusahaan atau hotel harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Hal ini didasari karena motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak hotel, bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya, sesuai standar atau bahkan melampaui standar, karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja dan tidak di dukung oleh disiplin kerja karyawan, maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan, sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapai tujuan hotel dengan efisien dan ekonomis. Disimpulkan dengan adanya pemberian motivasi yaitu terpenuhi kebutuhan – kebutuhan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan hotel

## LANDASAN TEORI

### 1. *Theoretical Background*

**Motivasi** adalah kebutuhan yang tersusun secara hirarki dari tingkat yang paling mendasar sampai tingkatan yang paling tinggi (Maslow,1984 dalam Desler 2009)

**Disiplin kerja** adalah Suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku (rivai, 2006)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan (Hani Handoko, 2008)

Menurut *Robbins* (2006), bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen, kinerja adalah hal yang memerlukan pertimbangan yang penting, sebab kinerja individual seorang dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai organisasi tersebut, akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja secara individu maupun kelompok

### 2. *Previous Studies*

#### Penelitian Terdahulu

Diberikan penelitian terdahulu dalam bentuk matrik sebagai berikut :

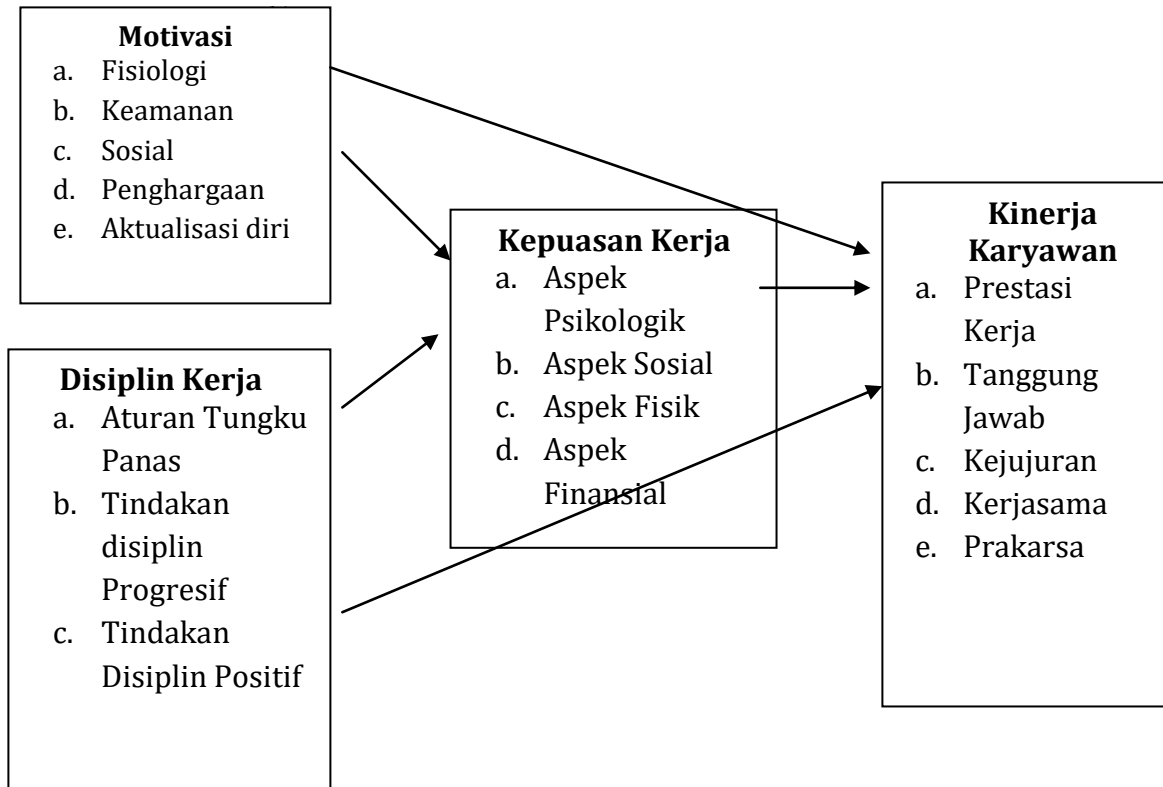
No	Peneliti/Judul	Variabel	Temuan/Hasil
	Sari Veronica Jantitya, Diana Puspita Sari (2014) Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di pt. bank mandiri (persero), tbk cabang danmogotjakarta)	Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier dan Kinerja	Variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier berpengaruh secara individual terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan
	Selly Jayanti(2013) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin	Motivasi,kepuasan kerja,kontrak psikologis, Disiplin Kerja	Motivasi,Kepuasan Kerja,Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

	Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Kota Semarang	,Lingkungan Kerja dan Kinerja	berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Kota Semarang
	Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu (2010) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)	Motivasi Kerja, kepuasan Kerja	variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival,
	Dian Kristianto Suharnomo Intan Ratnawati ( 2011) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang)	Kepuasan kerja, kinerja karyawan, komitmen organisasi	kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
	Isnan Masyjui (2014) pengaruh motivasi dan disiplin kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Dinas pendidikan nasional kabupaten Grobogan	Motivasi, disiplin kerja dan kepuasan Kerja	1. Variabel motivasi berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, dengan sumbangan parsialnya sebesar 32.5 %, hal ini disebabkan karena Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Nasional mempunyai motivasi untuk bekerja yang masih rendah, yang ditunjukkan oleh indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, pengakuan/esteem yang masih rendah dan

			<p>indikator aktualisasi diri termasuk dalam kategori tinggi.</p> <p>2. Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, namun besarnya sumbangan yang diberikan variabel disiplin kerja masih rendah yaitu sebesar 26.8 % hal ini disebabkan karena Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan memiliki tingkat kedisiplinan rendah yang ditunjukkan oleh indikator ketepatan waktu, tanggungjawab kerja dan ketaatan.</p>
	<p>Maizar Pratama (2014) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatra v</p>	<p>Motivasi, Disiplin dan Kinerja</p>	<p>Kepemimpinan , motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai balai wilayah sungai sumatra v</p>
	<p>LM.Djafarudin (2012) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel <i>intervening</i> di Smk Negeri 1 Makasar</p>	<p>Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja dan Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja</p> <p>2. kepemimpinan dan kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>3. kepuasan kerja memediasi kepemimpinan terhadap kinerja</p> <p>4. kepuasan kerja tidak memediasi motivasi</p>

			terhadap kinerja
	Linda Nur susila (2011) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta	Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi,kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>2. Disiplin kerja tidak memediasi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
	Jahya bahwi, (2013) Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sarana Transborneo Banjarmasin	Kepemimpinan. Motivasi, Kepuasan dan Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja</li> <li>2. Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja</li> </ol>
	Ardi Vicki (2010) Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan <i>Work Family Conflict</i> dan Komitmen Organisasi	Kepuasan kerja, <i>Work Family Conflict</i> dan Komitmen Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</li> <li>2. <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi</li> <li>3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi</li> <li>4. Kepuasan Kerja memediasi <i>work family Conflict</i> terhadap Komitmen Organisasi</li> </ol>

3. Research Framework



Sub-Title Theoretical Background

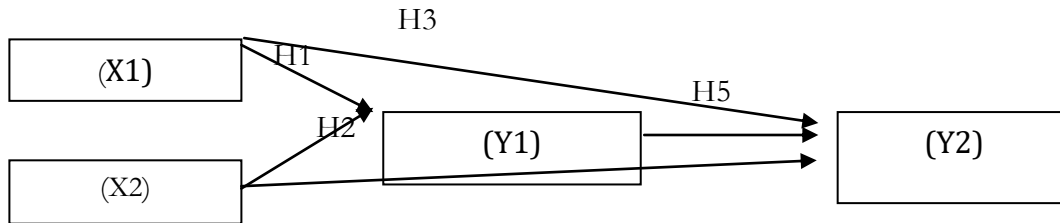
Tabel 1.1 Keluhan Tamu menginap di Hotel Maqna Gorontalo Januari - Juni tahun 2019

No	Keluhan tamu	Januari	Februari	Maret	April	Mei	juni
1	Kebersihan kamar	2	4	5	3	3	2
2	Kebersihan kamar mandi	4	3	0	1	2	1
3	Fasilitas kamar	1	1	6	3	0	0
4	Pelayanan	2	4	3	3	3	1
Jumlah keluhan		9	12	14	10	8	4

Tabel 1.1 Sumber Hotel Maqna Gorontalo 2019

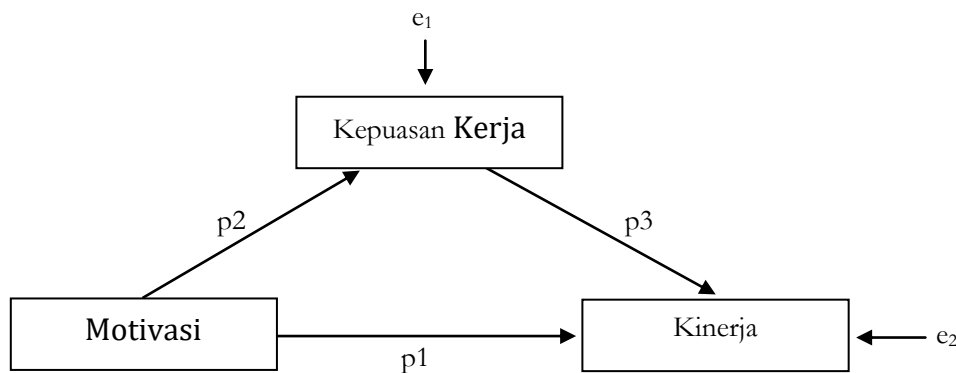
Data ini menyatakan bahwa kinerja karyawan dan disiplin kerja karyawan, masih perlu ditingkatkan guna untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal, sehingga tujuan hotel atau perusahaan dapat tercapai dengan maksimal

Research Framework



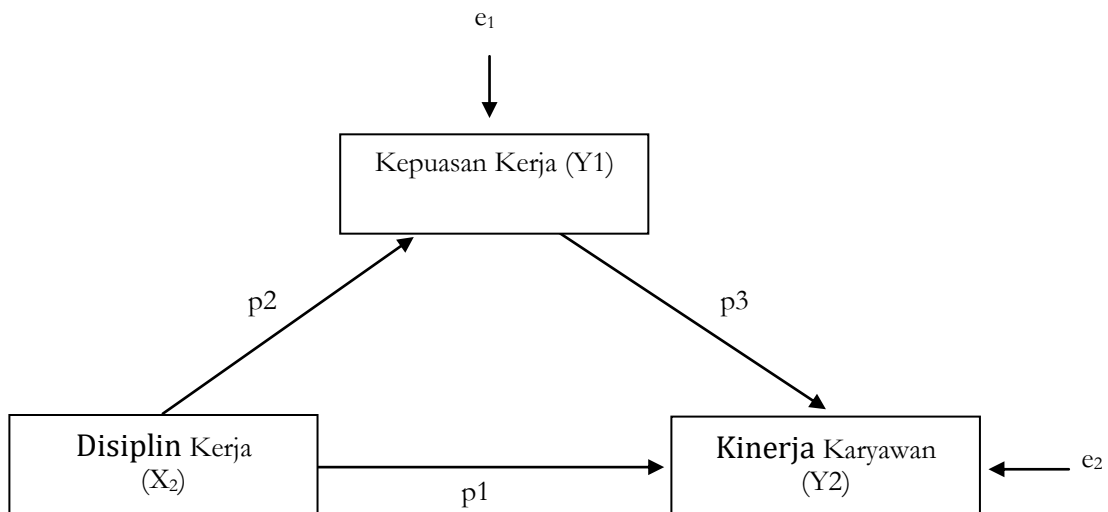
Gambar 3.1 Desain Penelitian

1. Menguji Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja



Gambar 3.8 Hubungan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi dengan Kepuasan Kerja

2. Menguji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja





**Gambar 3.9 Hubungan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Model Jalur yang diajukan dalam teori dinyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai hubungan langsung dengan Kinerja Karyawan (p1). Namun demikian motivasi dan disiplin kerja juga mempunyai hubungan tidak langsung dengan Kinerja Karyawan (P3) melalui Kepuasan Kerja (P2)

Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainya tanpa ada variabel ke tiga yang memediasi hubungan kedua variabel tersebut, hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel tersebut.

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Langsung} &= p1 \\ \text{Pengaruh Tidak Langsung} &= p2 \times p3 \end{aligned}$$

**METODE PENELITIAN**

**1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiono (2005) penelitian bertolak dari studi pendahuluan dari objek yang diteliti (Preliminary Study) untuk mendapatkan betul-betul masalah.

**Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Arikunto 2009). Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne (0,05)^2}$$

Keterangan :

N = besar Populasi

n = Besar Sampel

e = Nilai Kritis / batas ketelitian

$$n = \frac{226}{1 + 110 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{110}{1.57} = 143,95 = 144$$

Total sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 144 orang karyawan Hotel Maqna

Gorontalo.

Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional stratified random sampling*. Dimana teknik yang digunakan dalam mengambil sampling menggunakan proporsi pada Delapan Department di Hotel Maqna Gorontalo, sebagaimana terlihat dalam tabel 3.3

## **2. Analisis Regresi**

Analisis regresi digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan dengan dua cara yang pertama merupakan regresi langsung ( untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan) dan yang kedua analisis regresi dengan variabel mediasi yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dengan mediasi variabel Kepuasan Kerja

Model matematis :

$$Y1 = b1 X1 + b2 X2 + e1$$

$$Y2 = b3 X1 + b4 X2 + b5 Y + E2$$

B(1,2.....) = koefisien regresi variable bebas (koefisien beta)

X1 = variable Motivasi

X2 = variable DisiplinKerja

Y1 = Variabel Kepuasan Kerja

Y2 = Variabel Kinerja Karyawan

E = Disturbance error

## **3. Uji Model**

### **a. Uji F (F – test)**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) dengan Mediasi Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )

### **b. Uji $R^2$ ( Uji Secara Parsial)**

Koefisien determinasi (adjusted R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase yang mampu dijelaskan oleh variable motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Kepuasan Kerja di Hotel Maqna Gorontalo.

## **4. Uji Hipotesis**

### **a. Uji T**

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Pengujian melalui uji t hitung dengan t table pada  $\alpha = 5\%$  (0,05)

Cara pengujianya :

- HO :  $b=0$  tidak ada pengaruh positif dan signifikan variable bebas terhadap variabel terikat
- HA :  $b \neq 0$  ada pengaruh positif dan signifikan variable bebas terhadap variabel terikat

Dengan kriteria sebagaiberikut :

- 1) Taraf Nyata sebesar 0,05
- 2) Apabila P value < 0,05 maka hipotesis diterima  
Apabila P value > 0,05 maka hipotesis ditolak

**b. Uji *Mediating* atau *Intervening***

Mediasi atau *intervening* merupakan variable antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variable independen dengan variable dependen. Untuk menguji pengaruh variable mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja**

**Tabel 4.63**

**Hasil Analisis Regresi Model 1  
(Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.469	4.041		8.034	.000
Motivasi Kerja	.202	.082	.207	2.463	.015
Disiplin kerja	.442	.127	.293	3.476	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.63 dapat disimpulkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_1 = 0,207 X_1 + 0,293 X_2 + e_1$$

- 1) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan regresi :

$$\text{Kepuasan kerja} = 0,207 \text{ motivasi kerja} + 0,293 \text{ disiplin kerja}$$

Jika t hitung > t tabel atau sig < α berarti signifikan

Jika t hitung < t tabel atau sig > α berarti tidak signifikan

Digunakan tingkat kepercayaan 95% Tingkat signifikansi = 100% - tingkat kepercayaan =

$$100\% - 95\% = 5\% = 0,05$$

**a) Motivasi kerja**

t hitung = 2,463 dan sig = 0,015

Sig < α (0,015 < 0,05) berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi (= 0,207) positif berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kepuasan kerja.

**b) Disiplin kerja**

t hitung = 3,476 dan sig = 0,01

Sig > α (0,01 < 0,05) berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi (= 0,293) positif berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah juga kepuasan kerja.

**2. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel 4.64**

**Hasil Analisis Regresi Model 2**

**(Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.333	4.299		2.869	.005
Motivasi Kerja	.439	.074	.388	5.940	.000
Disiplin kerja	.532	.117	.304	4.557	.000
Kepuasan Kerja	.295	.074	.254	3.972	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.64 dapat disimpulkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = 0.388 X_1 + 0.304 X_2 + 0.254 Y_1 + e_1$$

- 1) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Kepuasan Kerja Memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi :

$$\text{Kinerja karyawan} = 0.388 \text{ motivasi kerja} + 0.304 \text{ disiplin} + 0.254 \text{ kepuasan kerja}$$

Jika t hitung > t tabel atau sig < α berarti signifikan

Jika t hitung < t tabel atau sig > α berarti tidak signifikan

Digunakan tingkat kepercayaan 95%, Tingkat signifikansi = 100% - tingkat kepercayaan = 100% -

$$95\% = 5\% = 0,05$$

**a) Motivasi kerja**

t hitung = 5.940 dan sig = 0,000

Sig <  $\alpha$  (0,000 < 0,05) berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi (=0.388) positif berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

**b) Disiplin kerja**

t hitung = 4,557 dan sig = 0,000

Sig <  $\alpha$  (0,000 < 0,05) berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi (= 0,304) positif berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

**c) Kepuasan kerja**

t hitung = 3,972 dan sig = 0,000

Sig >  $\alpha$  (0,000 < 0,05) berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi (= 0,254) positif berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

**3. Uji Hipotesis**

**a. Uji T**

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen.

Pengujian melalui uji t hitung dengan t table pada alpha = 5% (0,05)

Cara pengujianya :

HO : b=0 tidak ada pengaruh positif dan signifikan variable bebas terhadap variabel terikat

HA : b=0 ada pengaruh positif dan signifikan variable bebas terhadap variabel terikat

Dengan kriteria sebagaiberikut :

- Taraf Nyata sebesar 0,05
- Apabila P value < 0,05 maka hipotesis diterima
- Apabila P value > 0,05 maka hipotesis ditolak

**1. Pengujian Hipotesis Pertama**

Hipotesis pertama menguji pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja Karyawan, berdasarkan tabel 4.66 nilai signifikansi Motivasi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,050 yang berarti signifikan dan koefisien beta bernilai positif sebesar 0.207. Jadi hipotesis pertama yang berbunyi “Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan” dapat diterima. Artinya jika variabel Motivasi meningkat, dengan asumsi variabel Disiplin kerja, tetap maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Sekaligus memberi pesan bahwa **HA : diterima**

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja, berdasarkan tabel 4.66 nilai signifikansi Disiplin Kerja sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan dan koefisien beta bernilai 0.293 Jadi hipotesis kedua yang berbunyi “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan”. Artinya jika variabel Disiplin kerja meningkat dengan asumsi variabel Motivasi tetap, maka kepuasan kerja Karyawan akan meningkat. Sekaligus memberi pesan bahwa **HA : diterima**

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan berdasarkan tabel 4.67 nilai signifikansi motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan dan koefisien beta bernilai 0.388. Jadi hipotesis ketiga yang berbunyi “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan” dapat diterima. Artinya jika variabel motivasi meningkat dengan asumsi variabel Disiplin Kerja dan kepuasan kerja tetap, maka kinerja Karyawan akan meningkat. Sekaligus memberi pesan bahwa **HA : diterima**.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat menguji pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan table 4.67 nilai signifikansi Disiplin Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan dan Koefisien beta bernilai 0,304. Jadi hipotesis keempat yang berbunyi “ Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima. Artinya jika variable disiplin kerja meningkat dengan asumsi variable motivasi dan kepuasan kerja tetap maka kinerja Karyawan akan meningkat. Sekaligus member pesan bahwa **HA : diterima**

5. Hipotesis Kelima

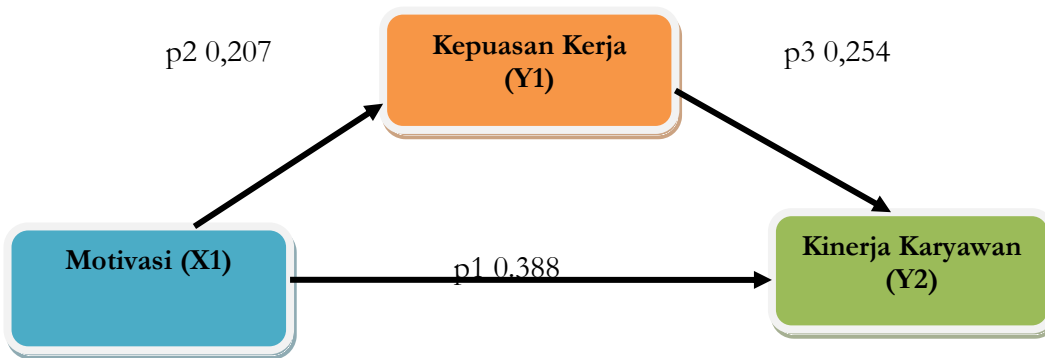
Hipotesis Kelima menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan, berdasarkan tabel 4.67 nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan dan koefisien beta bernilai 0,254 Jadi hipotesis kelima yang berbunyi “Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan” diterima. Berarti Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan sekaligus member pesan bahwa **HA : diterima**

**b. Uji Mediating atau Intervening**

6. Pengujian Hipotesis Keenam

Hipotesis keenam menguji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja, Uji efek mediasi dalam penelitian ini menggunakan metode jalur (*Path Analysis*), uji jalur digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya efek mediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mediasi variabel *Intervening*.

Jika  $\beta_1 \times \beta_2 > \beta_3$ , maka kepuasan kerja ( $Y_1$ ) memediasi pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja Karyawan ( $Y_2$ ). Hasil pengujian efek mediasi terlihat pada gambar 3.8



Gambar 3.8 Hubungan antara variabel motivasi dengan Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja

Gambar analisis jalur diatas menjelaskan bahwa pengaruh langsung Motivasi terhadap kinerja Karyawan sebesar 0,388 dan pengaruh tidak langsung variabel Motivasi terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh hasil penghitungan  $0,207 \times 0,254 = 0,053$

$$\text{Total pengaruh } p1 + (p2 \times p3) = 0,388 + (0,207 \times 0,254), \\ = 0,388 + 0,053$$

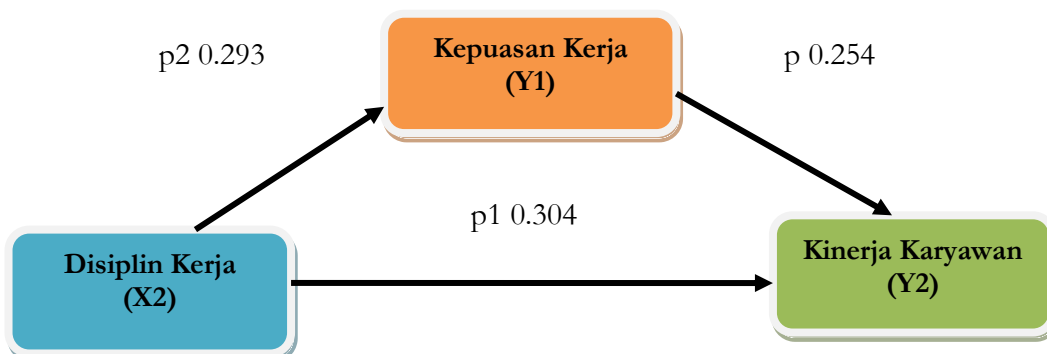
$$\text{Total Pengaruh} = 0,441$$

Dari hasil penghitungan tersebut pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap kinerja Karyawan 0,053 lebih kecil dari pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (0,388). Kesimpulannya adalah bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Sekaligus memberi pesan bahwa  $H_A$  : Ditolak

#### 7. Pengujian Hipotesis ketujuh

Hipotesi ketujuh menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja, Uji efek mediasi dalam penelitian ini menggunakan metode jalur (*Path Analysis*), uji jalur digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya efek mediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mediasi variabel *Intervening*.

Jika  $\beta_1 \times \beta_2 > \beta_3$ , maka kepuasan kerja ( $Y_1$ ) memediasi pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) terhadap kinerja Karyawan ( $Y_2$ ). Hasil pengujian efek mediasi terlihat pada gambar 3.8



Gambar analisis jalur diatas menjelaskan bahwa pengaruh langsung disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,304 dan pengaruh tidak langsung variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh hasil penghitungan  $0,293 \times -0,254 = 0,074$

$$\begin{aligned} \text{Total pengaruh } p1 + (p2 \times p3) &= 0,304 + (0,293 \times -0,254) \\ &= 0,304 + -0,074 \end{aligned}$$

$$\text{Total Pengaruh} = 0,378$$

Dari hasil penghitungan tersebut pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan (0,074) lebih kecil dari pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (0,378). Kesimpulannya adalah bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sekaligus memberi pesan bahwa HA : Ditolak

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kepuasan kerja Karyawan di Hotel Maqna Gorontalo
2. Ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja di Hotel Maqna Gorontalo
3. Ada Pengaruh Positif dan signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Maqna Gorontalo
4. Ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Maqna Gorontalo
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Maqna Gorontalo.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan di Hotel Maqna Gorontalo
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan di Hotel Maqna Gorontalo

Secara umum dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Maqna Gorontalo. Hal ini memberi pesan bahwa Kepuasan Kerja bukan suatu hal yang utama dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Maqna Gorontalo

### **1. Saran / Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat peneliti memberikan saran pada Hotel Maqna Gorontalo beberapa hal sebagai berikut :

#### **a. Hotel**

1. Berdasarkan hasil penyebaran angket terdapat 14 responden tidak setuju jika kebutuhan sandang karyawan di Hotel Maqna Gorontalo terpenuhi, untuk itu kiranya peneliti menyarankan kepada pihak Manajemen Hotel untuk lebih memperhatikan



kebutuhan karyawan yang merasa kurang dalam hal pemenuhan sandang, baik dalam kebutuhan berpakaian dan transportasi karyawan.

2. Berdasarkan hasil penyebaran angket terdapat 18 responden sangat tidak setuju terhadap sikap pemimpin yang mendorong karyawan untuk memantau perilaku mereka sendiri pada pekerjaan, untuk itu peneliti menyarankan kepada pihak manajemen Hotel untuk lebih mengontrol para pimpinan masing – masing departemen untuk selalu bersikap kooperatif dalam hal memantau atau mengawasi karyawan Hotel Maqna Gorontalo, karena dengan memberikan keleluasaan terhadap karyawan dalam hal memantau perilaku mereka sendiri terhadap pekerjaan akan menimbulkan efek negatif terhadap sesama rekan kerja maupun koordinasi dengan pimpinan. Karyawan akan merasa lebih hebat dari pimpinan sehingganya karyawan lebih menonjolkan diri mereka sendiri dari pada harus mendengarkan instruksi pimpinan maupun rekan kerja.
  3. Dari hasil penyebaran angket terdapat 9 responden sangat tidak setuju dengan asuransi kecelakaan dalam bekerja. Hal ini menandakan bahwa mereka merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga tidak memerlukan asuransi kecelakaan dalam bekerja. Saran peneliti terhadap pihak Manajemen Hotel untuk mengurangi pungutan yang belum terlalu penting ataupun lebih diperkecil guna untuk mengurangi tingkat pengeluaran gaji karyawan.
  4. Berdasarkan hasil penyebaran angket terhadap responden ditemukan ada 8 responden yang sangat tidak setuju terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengalaman kerja karyawan, hal ini menandakan bahwa ada sebagian responden yang ingin mencoba pekerjaan baru walaupun tanpa di dasari pengalaman kerja. Saran peneliti terhadap Pihak Manajemen hotel untuk membuka kesempatan terhadap karyawan untuk mencoba hal ataupun bidang baru dalam pekerjaan sehingga mereka bisa menambah ilmu dan keterampilan dalam bekerja.
- b. Karyawan
1. Berdasarkan hasil penyebaran angket terdapat 14 responden tidak setuju jika kebutuhan sandang karyawan di Hotel Maqna Gorontalo terpenuhi, untuk itu kiranya peneliti menyarankan kepada karyawan yang merasa kurang dalam kebutuhan sandang, untuk mengurangi pembelanjaan atau pengeluaran yang dapat mengurangi pendapatan karyawan itu sendiri.
  2. Berdasarkan hasil penyebaran angket terdapat 18 responden sangat tidak setuju terhadap sikap pemimpin yang mendorong karyawan untuk memantau perilaku – perilaku mereka sendiri pada pekerjaan. Untuk itu peneliti menyarankan kepada karyawan untuk selalu fokus dan berkoordinasi dengan pimpinan secara positif yang bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dalam bekerja. Koordinasi dan komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan sangat diperlukan dalam suatu manajemen hotel guna untuk tetap bersama – sama dalam mewujudkan Visi dan Misi Hotel Maqna Gorontalo.

3. Dari hasil penyebaran angket terdapat 9 responden sangat tidak setuju dengan asuransi kecelakaan dalam bekerja. Hal ini sangat disayangkan karena asuransi kecelakaan dalam bekerja merupakan hal penting guna sebagai perlindungan alternatif cadangan untuk menghadapi segala kemungkinan buruk yang akan terjadi dalam bekerja. Peneliti menyarankan kepada karyawan untuk dapat mempertimbangkan hal ini guna untuk mengurangi kekhawatiran karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan bisa selalu optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
4. Berdasarkan hasil penyebaran angket terhadap responden ditemukan ada 8 responden yang sangat tidak setuju terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengalaman kerja karyawan, peneliti menyarankan kepada karyawan untuk terus banyak belajar menambah pengetahuan dalam memahami setiap pekerjaan dengan tujuan menciptakan keahlian dan pengalaman kerja yang baru sehingganya karyawan dapat cepat menguasai pekerjaan yang nantinya akan diberikan oleh pimpinan maupun pihak manajemen Hotel.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, A. Khozin, *Langkah Praktis Merancang Proposal*, (Surabaya: Pustakamas, 2011)
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009 *Prilaku dan Budaya Organisasi*,( Bandung : Refika Aditama)
- Arikunto, Suharismi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996)
- Azwar, Saifudin, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000)
- Ardi Vicki. 2010 *Pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan work family conflict dan Komitmen Organisasi*
- Dessler, Gary. 2009, *Manajemen SDM*, Buku 1, (Jakarta :Indeks)
- Dian Kristanto, Suharnomo, Intan Ratnawati. 2011 *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan komitmen Organisasi sebagai variable intervening (Study pada RSUD Tunggurejo Semarang)*
- Fatoni, Abdurahmat. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Rineka Cipta.
- Handoko, T Hani, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*, (Yogyakarta : BPFE – UGM)
- Hasibuan, Malayu, SP, 2007 *Organisasi dan Motivasi PT Bumi Aksara*, (Jakarta : Rineka Cipta)
- Luthans, Fred 2005. *Organizational Behavior And Manajemen. Steven Edition (Singapore :McGraw Hill International Edition)*
- Lughiatno, 2006. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja*, (Yogyakarta : Graha Ilmu)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009 *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Bandung : Refika Aditama.)
- Mangkuprawira, Shafri dan Aida Vitalaya Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Ghalia Indonesia)
- Manulang M. 2009. *Dasar – dasar Manajemen*. (Yogyakarta : Gajah Mada University Press)
- Moekijjat, 2011. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. (Bandung : Pionir Jaya.)

- Rivai, Veithzal Dkk. 2008. *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Robins dan Coulter. 2007 *Manajemen,* (Jakarta : Indeks)
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu)
- Sigian, Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta : Bumi Aksara)
- Sugiono, 2005. *Metode Penelitian.* ( Yogyakarta : FPTK)
- Simamora Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Yogyakarta : BP STIE YKPN)
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* (Jakarta : Kencana Prenada Media Group)
- Steers M Ricard. 2005. *Prilaku Kinerja Karyawan dan Efektifitas Organisasi Perusahaan.* (Jakarta : Erlangga)
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. )
- Veithzal, Rivai. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* (Jakarta : PT Raja Grafindo.)