

## **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lido Lake Resort by MNC Hotel (Hotel Lido) Bogor**

### ***The Influence Of Motivation Work Discipline and Competency on Employee Performance at Lido Lake Resort by MNC Hotel (Hotel Lido) Bogor***

**Guritno Supendi<sup>1</sup>, Ismartaya<sup>2</sup>, Samsuri<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Djuanda Bogor  
<sup>1</sup>guritno110@gmail.com, <sup>2</sup>ismartaya@unida.ac.id, <sup>3</sup>samsuri@unida.ac.id

Disubmit : 26 Mei 2025, Diterima : 20 Juni 2025, Dipublikasi : 11 Juli 2025

#### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of motivation, work discipline and competence on the performance of employees of Hotel Lido Bogor. The sample in this study amounted to 40 people. The results of the validity and reliability tests indicated that all questions were stated to be valid and reliable. The research method uses multiple linear regression and SPSS software. As for the multiple regression analysis F test (simultaneous) states that there is a positive and significant effect simultaneously between motivation, work discipline and competence on employee performance. The results of the t (partial) test state that motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employees and competence has a positive and significant effect on employee performance at Hotel Lido Bogor.*

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Competence, Performance.*

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Lido Bogor. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan reliable. Metode penelitian menggunakan regresi linier berganda dan software SPSS. Adapun analisis regresi berganda uji F (simultan) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t (parsial) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Lido Bogor.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja.

## **1. Pendahuluan**

Semakin berkembangnya bisnis di bidang perhotelan, menuntut pelaku bisnis perhotelan senantiasa melakukan optimalisasi sumber daya yang dimiliki. Hal ini dimaksudkan agar pelaku bisnis dapat memberikan layanan yang berkualitas dan dapat bersaing dengan kompetitor lain yang menawarkan kualitas dan pelayanan yang terus berkembang. Optimalisasi yang dapat dilakukan yaitu mengelola sumber daya manusia dengan baik, karena SDM merupakan daya penggerak dalam mengatur suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan.

Dalam suatu perusahaan terdapat manajemen, di mana manajemen tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola jalannya perusahaan. Tanpa adanya manajemen yang baik, maka perusahaan tidak dapat mencapai target yang diinginkan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, pengelola SDM dan manajemen yang baik harus diiringi dengan kinerja karyawan yang tinggi, karena kinerja

karyawan sangat membantu dan berkontribusi penuh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, tanpa adanya kinerja yang baik perusahaan tidak dapat mencapai visi dan misi yang telah dibuat.

Selain itu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Afandi (2020:29) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hari dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Adapun indikator motivasi yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Faktor lain selain motivasi adalah disiplin kerja. Menurut Sinambella (2020:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi. Kompetensi dalam perusahaan sangat penting karena kompetensi merupakan tolak ukur sebagai kemampuan kinerja yang dimiliki karyawan. Menurut Edison, dkk (2019:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Lido Lake Resort by MNC Hotel atau Hotel Lido merupakan salah satu hotel berbintang yang dikembangkan oleh MNC Land. Lido Lake Resort menghadirkan beragam pilihan layanan dan fasilitas resort berbintang dengan panorama alam danau lido yang memukau. Terletak di antara lembah Gunung Salak dan Gunung Gede Pangrango di Jawa Barat pada ketinggian 600 meter di atas permukaan laut (mdpl), resort ini menawarkan iklim sejuk sepanjang tahun dan dikelilingi hutan tropis yang rimbun yang membentang sepanjang lembah kedua gunung tersebut. Lido Lake Resort by MNC Hotel memiliki kamar yang terdiri dari 7 kategori kamar, di antaranya *Deluxe*, *Deluxe Pool Access*, *Junior Suite*, *Executive Suite*, *Family Suite*, *Lido Suite*, dan *Presidential Suite*. Setiap kamar di resort ini memiliki akses balkon dengan pemandangan taman dan danau. Akses menuju Lido Lake Resort by MNC Hotel kini semakin mudah, hanya sekitar satu jam dari Jakarta lewat Jalan Tol Bocimi (Bogor-Ciawi-Sukabumi) yang sudah terhubung langsung dengan Jalan Tol Jagorawi (Jakarta-Bogor-Ciawi).

Berdasarkan hasil pra survei jawaban responden mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa 55% menyatakan kinerja karyawan masih belum maksimal, terutama pada indikator kualitas kerja, keandalan kerja, dan sikap kerja. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi, disiplin kerja yang masih rendah, serta kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Hotel Lido belum optimal, sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi kerja agar karyawan dapat meningkatkan hasil kerja secara maksimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi

tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian (2018:5). Tetapi pada praktik dilapangan, motivasi yang diberikan perusahaan belum memberikan hasil yang optimal.

Salah satu faktor pendorong motivasi karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang baik dapat membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja dan juga mendorong mereka untuk bekerja lebih giat lagi. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun dan berimbas pada pencapaian target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan informasi yang didapat, kompensasi yang diberikan Hotel Lido kepada karyawan berupa gaji, jamsostek, dan THR. Namun, karyawan mengharapkan adanya insentif karena seringkali mereka bekerja lebih dari waktu yang telah ditentukan, seperti bekerja *full* 12 jam pada bagian *front office*.

Rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan selama 12 bulan di tahun 2023 yaitu sebesar 5,35%, sedangkan toleransi yang diterapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 3%. Ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi pada bulan Januari dan Februari yaitu sebesar 6,67% dan ketidakhadiran karyawan terendah terjadi pada bulan Oktober dan Desember dengan persentase sebesar 4,62%. Faktor utama yang menyebabkan tingginya persentase ketidakhadiran karyawan karena banyaknya karyawan yang alfa atau tidak adanya konfirmasi ke atasan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi. Kompetensi karyawan akan menentukan penghasilan karyawan, beban kerja, wewenang dan tanggung jawab, serta pelatihan yang dibutuhkan guna mengembangkan kemampuan karyawan dalam melayani tamu sehingga dapat mendorong kinerja karyawan lebih baik.

Belum ada karyawan yang meraih posisi kompetensi K1 yaitu kompetensi yang sangat baik secara keseluruhan. Kemudian karyawan dengan kompetensi K2 dari tahun 2021 -2023 mengalami penurunan sebesar 54% atau sekitar 21 orang tahun 2023, lalu kompetensi K3 tahun 2023 sebesar 38% yakni 15 orang dengan presentase lebih besar dan bahkan terdapat karyawan dengan kompetensi K4 tahun 2023 sebesar 8% yaitu 4 orang yang mengartikan bahwa kompetensi yang di miliki oleh karyawan masih perlu di kembangkan lagi agar dapat mencapai sumber daya manusia yang berkompeten dan menghasilkan kinerja sesuai harapan perusahaan.

Adapun *Research Gap* yakni untuk melihat adanya kesenjangan di dalam penelitian terdahulu. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada sektor kinerja karyawan yang mencakup motivasi, disiplin kerja dan kompetensi pada Hotel Lido. Apabila melihat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Dewangga dan Rahardja (2023) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kemudian berdasarkan permasalahan menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai harapan dari manajemen Lido Lake Resort By MNC Hotel. Oleh karena itu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Lido Lake Resort By MNC Hotel (Hotel**

**Lido) Bogor”** untuk mengkaji lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri perhotelan.

## **2. Kajian Teori**

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2017:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2020:12) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

### **Disiplin Kerja**

Afandi (2020:1) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dari uraian tersebut dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.

### **Kompetensi**

Menurut Edison, dkk (2019:140), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Menurut Spencer dalam Darmayanti dan Andini (2020), kompetensi seseorang dapat dilihat dari cara berfikir dan berperilaku di perusahaan sebagai dasar sikap karakteristik individu.

## **3. Metode**

### **Objek dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi sarana utama dalam sebuah penelitian untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang diteliti. Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018). Adapun objek penelitian ini yaitu: motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karyawan. Lido Lake Resort by MNC Hotel berlokasi di Jalan Raya Bogor - Sukabumi No. Km. 21, Wates Jaya, Kecamatan. Cigombong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16110.

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2018:28), metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk: angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan

mendeskripsikan masing-masing variabel dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis. Sedangkan menurut Sugiyono (2018:30) metode verifikatif adalah metode penelitian melalui pembuktian, untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika, sehingga didapat hasil penelitian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengontrol, menjelaskan, meramalkan dan menyatakan gejala suatu hubungan motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lido.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lido Lake Resort By MNC Hotel (Hotel Lido) yang berjumlah 40 orang.

### **Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel merupakan elemen penting dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah sebagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Arikunto (2021:140) menyatakan bahwa jumlah sampel yang layak dalam penelitian berkisar antara 30 hingga 500. Jika populasi kurang dari 100, sampel dapat diambil secara keseluruhan, sedangkan bila populasinya lebih dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil berkisar antara 10-15% atau 20-25% dari total populasi.

Penelitian ini menggunakan metode *Non Probability Sampling* dalam penentuan sampel. Sugiyono (2018:84) menjelaskan bahwa *non probability sampling* merupakan teknik di mana setiap elemen dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik *sampling jenuh*, di mana menurut Sugiyono (2018:85), teknik ini digunakan ketika seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel, yang juga dikenal sebagai *sensus*.

Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Lido Lake Resort by MNC Hotel atau bias di sebut Hotel Lido, yang berjumlah 40 orang. Teknik *sampling jenuh* digunakan dalam penelitian ini karena jumlah populasi yang tidak terlalu besar, sehingga seluruh populasi karyawan dijadikan sebagai sampel.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, teknik yang digunakan sebagai berikut:

a. Wawancara

Mengumpulkan data dan keterangan melalui tanya jawab langsung dengan pihak terkait, yaitu karyawan Lido Lake Resort by MNC Hotel.

b. Observasi

Pengambilan data dengan pengamatan secara langsung pada Lido Lake Resort by MNC Hotel.

c. Kuesioner

Instrumen pengumpulan data, di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Kuisisioner cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2018).

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

##### Data Karyawan Berdasarkan Jabatan

Data karyawan berdasarkan jabatan dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Karyawan Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Accounting	2	5,0
2	Sales & Marketing	2	5,0
3	Front Office Departement	5	12,5
4	Houskeeping Departement	11	27,5
5	F&B Service	5	12,5
6	F&B Product	5	12,5
7	Engineering	4	10,0
8	Security	5	12,5
9	Driver	1	2,5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>
No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA Sederajat	34	85
2	SMP	4	10
3	SD	2	5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>
No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	87,5
2	Perempuan	5	12,5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>
No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	17-27	9	22,5
2	28-38	15	37,5
3	39-49	12	30
4	>49	4	10
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>
No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<1	-	-
2	1-3	6	15
3	3-5	13	32,5
4	>5	21	52,5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Hotel Lido, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1, karyawan terbanyak di Hotel Lido berasal dari Housekeeping Department sebesar 20% karyawan tetap dan 7,5% karyawan harian, mencerminkan tingginya kebutuhan pada pelayanan kamar. Disusul oleh Front Office, F&B Service, F&B Product, dan Security masing-masing 12,5%. Dari segi pendidikan, mayoritas karyawan berpendidikan SMA sederajat sebesar 85% karena menjadi syarat minimal untuk beberapa posisi operasional. Berdasarkan jenis kelamin, karyawan didominasi oleh laki-laki sebanyak 87,5%, yang umumnya menempati posisi seperti housekeeping, gardener, engineering, kitchen, dan waiter, sedangkan perempuan lebih banyak di Front Office, Accounting, Laundry, dan Pastry. Usia karyawan mayoritas berada pada rentang 28–38 tahun sebesar 37,5%, yang tergolong usia produktif. Selain itu, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja lebih dari lima

tahun sebesar 52,5%, menunjukkan tingkat turnover yang rendah dan karyawan yang sudah berpengalaman.

### Data Rekapitulasi Karyawan

Berikut ini merupakan tabel rekapitulasi data karyawan yang paling dominan berdasarkan jabatan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia, dan masa kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Data Karyawan

No	Kriteria	Jenis Data	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jabatan	Housekeeping	11	27,5
2	Tingkat Pendidikan	SMA Sederajat	34	85
3	Jenis Kelamin	Laki-laki	35	87,5
4	Usia	28-38 tahun	15	37,5
5	Masa Kerja	> 5 tahun	21	52,5

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, menyimpulkan bahwa data karyawan dalam penelitian ini didominasi oleh *housekeeping* yaitu 11 orang atau 27,5%, dengan tingkat pendidikan SMA Sederajat berjumlah 34 orang dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang. Dengan rentang usia 28-38 tahun sebanyak 15 orang dengan masa kerja >5 tahun sebesar 21 orang.

### Pembahasan

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono 2018:188) regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas dan predictor. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Berikut hasil perhitungan data regresi linear berganda menggunakan program SPSS 30 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.827	2.239		1.263	.215
	Motivasi	.260	.058	.475	4.437	<.001
	Disiplin Kerja	.237	.074	.341	3.200	.003
	Kompetensi	.292	.154	.191	1.897	.066

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 2,827 + 0,260X_1 + 0,237X_2 + 0,292X_3 + \epsilon$$

Hasil persamaan yang dihasilkan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) Sebesar 2,827 artinya nilai konstanta bernilai positif apabila variabel bebas yang mempengaruhi tidak berubah atau tetap.

2. Koefisien motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,260 bernilai positif, artinya motivasi ditingkatkan diduga akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi tetap.
3. Koefisien disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,237 bernilai positif, artinya disiplin kerja ditingkatkan diduga akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi tetap.
4. Koefisien kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,292 bernilai positif, artinya kompetensi ditingkatkan diduga akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi tetap.

### Hasil Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi berganda (*multiple correlation*) merupakan variabel angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi, disiplin kerja dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Adapun untuk melihat korelasi antar variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 <sup>a</sup>	.875	.864	1.76842

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel bahwa perhitungan statistik tersebut dapat diketahui nilai R sebesar 0,935 yang menunjukkan korelasi atau hubungan dari variabel independen yang terdiri dari motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki hubungan yang sangat kuat 0,80-1,00 (Sugiyono 2018:286). Maksudnya adalah ketika nilai variabel X mengalami peningkatan variabel Y, dan r sebesar 0,95 dan berada pada rentang nilai 0,80-1,00 maka hubungannya sangat kuat. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tutumena et al. (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja.

### Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4 diketahui bahwa, besarnya R Square adalah sebesar 0,875 atau 87,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah 87,5% sedangkan sisanya 12,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian seperti faktor internal yang meliputi kemampuan intelektual, kepuasan kerja, pengalaman kerja, motivasi karyawan, pendidikan dan faktor eksternal yang meliputi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, pelatihan dan sistem manajemen yang ada di perusahaan (Hasibuan, 2019).



## Pengujian Hipotesis

### Uji F

Uji F disebut juga uji signifikan serentak (Secara simultan). Uji F ini menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat Menurut (Ghozali 2018:98). Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis diterima, demikian juga sebaliknya. Taraf nyata yang digunakan sebesar 5%, dalam penelitian ini digunakan nilai tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F. Apabila nilai F positif atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F berarti hipotesis ditolak. Adapun berarti hipotesis diterima, jika nilai F negative berarti hipotesis ditolak. Dalam kriteria keputusan uji F yang akan digunakan dalam hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bila  $F_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ), pada  $\alpha = 0,005$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya motivasi, disiplin kerja dan kompetensi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- Bila  $F_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), pada  $\alpha = 0,005$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya motivasi, disiplin kerja dan kompetensi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Adapun cara menguji hipotesis statistik di atas digunakan uji F diperoleh melalui Tabel analisis variansi (Anova) sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	785.317	3	261.772	83.706	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	112.583	36	3.127		
	Total	897.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 83,706 dengan tingkat signifikansi  $F_{tabel}$  sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dengan derajat kebebasan ( $df = n-k$ ) atau  $40-3-1 = 36$  sebesar 3,28 bisa dilihat bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $83,706 > 3,28$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan dan simultan antara motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Hotel Lido Bogor. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Andi & Nursidin (2023).

### Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018:98-99) uji statistik t atau uji signifikan parameter individual menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkannya t hitung dengan t tabel, dimana hipotesis alternatif diterima jika

$t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dasar kinerja dengan menggunakan angka probabilitas signifikan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 30 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.827	2.239		1.263	.215
	Motivasi	.260	.058	.475	4.437	<.001
	Disiplin Kerja	.237	.074	.341	3.200	.003
	Kompetensi	.292	.154	.191	1.897	.066

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan perhitungan maka dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  dan nilai signifikan dari masing-masing variabel independen. Sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat keabsahan  $40-3-1 = 36$  yaitu sebesar 1,688. Maka dengan demikian dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

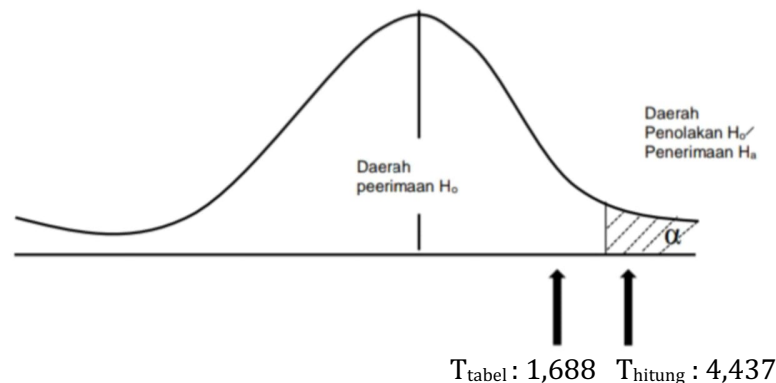
a. Pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Adapun cara statistik untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan uji hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_1 > 0$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 4,437 dan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai kebebasan  $40-3-1 = 36$  sebesar 1,688. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) sebesar ( $4,437 > 1,688$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya yaitu oleh Saadah & Wahyuni (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil uji-t yang dapat dilihat pada kurva berikut:



Gambar 1. Hasil Uji t Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Sumber: Data primer diolah, 2025

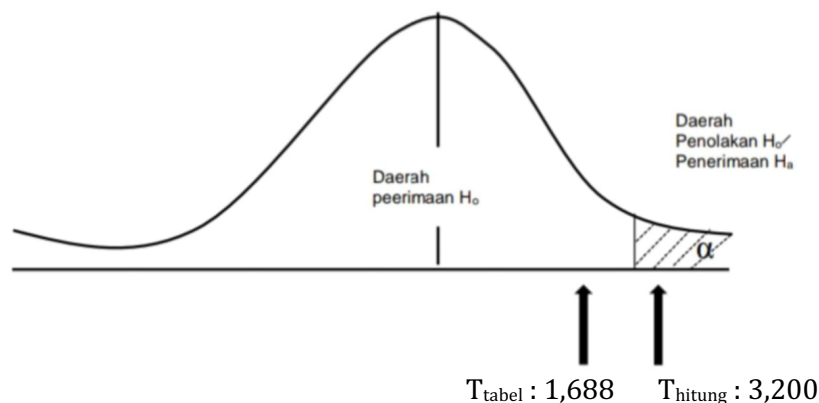
b. Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Adapun cara statistik untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan uji hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \beta_2 \leq 0$ : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_2 > 0$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,200 dan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai kebebasan  $40-3-1 = 36$  sebesar 1,688. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) sebesar ( $3,200 > 1,688$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya yaitu oleh Hartati, dkk (2020) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil uji-t yang dapat dilihat pada kurva berikut:



Gambar 2. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Sumber: Data primer diolah, 2025

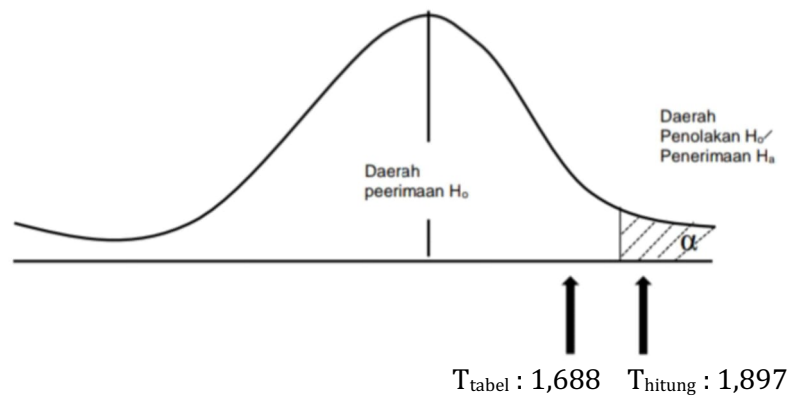
c. Pengaruh kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Adapun cara statistik untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan uji hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \beta_3 \leq 0$ : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_3 > 0$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 1,897 dan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai kebebasan  $40-3-1 = 36$  sebesar 1,688. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) sebesar ( $1,897 > 1,688$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya yaitu oleh Dewangga & Rahardja (2023) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil uji-t yang dapat dilihat pada kurva berikut:



Gambar 3 Hasil Uji t Variabel Kompetensi ( $X_3$ )

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berikut ini Tabel rekapitulasi hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji t

Variabel	$t_{\text{hitung}}$	$t_{\text{tabel}}$	Kesimpulan
Motivasi	4,437	1,688	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan
Disiplin Kerja	3,200	1,688	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
Kompetensi	1,897	1,688	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Lido lebih besar dibandingkan dengan pengaruh disiplin kerja dan kompetensi. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja masih rendah dan kompetensi karyawan masih rendah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 5. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan terhadap motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai berikut:
  - a. Tanggapan karyawan terhadap variabel motivasi termasuk kedalam kriteria tinggi. Nilai tertinggi pada indikator kondisi kerja dengan kategori tinggi, sedangkan nilai terendah pada indikator prestasi kerja dengan kategori tinggi.
  - b. Tanggapan karyawan terhadap variabel disiplin kerja termasuk kedalam kriteria tinggi. Nilai tertinggi pada indikator tingkat kewaspadaan dengan kategori tinggi, sedangkan nilai terendah pada indikator frekuensi kehadiran dengan kategori tinggi.
  - c. Tanggapan karyawan terhadap variabel kompetensi termasuk kedalam kategori sesuai. Nilai tertinggi pada indikator keahlian dengan kategori sesuai, sedangkan nilai terendah pada indikator sikap dengan kategori sesuai.

- d. Tanggapan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan termasuk kategori tinggi. Nilai tertinggi pada indikator kuantitas kerja dengan kategori tinggi, sedangkan nilai terendah pada indikator kualitas kerja dengan kategori tinggi.
2. Motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Lido.
3. Adapun masing-masing variabel yang terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial sebagai berikut:
  - a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Lido.
  - b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Lido.
  - c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Lido.

## 6. Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Afandi, P. (2020). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Issue (Teori, Konsep dan Indikator))*. Zanafa Publishing.
- Anjelika Wulan Tamba, R. J. Pio, S. A. P. S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2023). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 11, 1–8.
- Edison, Emron, dkk (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farisi, S., Irmawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Gemina, D., Samsuri, & Salma, S. M. (2021). Kinerja Karyawan PT Jakarana Tama Ciawi-Bogor Dengan Pendekatan Motivasi Kerja, Disiplin dan Kemampuan Kerja. *Jurnal Visionida*, 7, 22–32.
- Harini. (2019). *Sebuah Pendekatan Peningkatan Komitmen Organisasi*. Pustakapedia.
- Hartati, Gunawan, & Munir, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 1, 1–10.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Helpiani, H. (2022). Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tegalsari Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Husnan, S. & Hadri, F. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Media Ilmiah Manajemen dan Bisnis.
- Kadarisman. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Paramadita, A. C. & Kustini, (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(9), 209-217.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rumah Angkasa Jakarta. *Widia Cipta*.
- Pranata, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Profesional Nusantara II (Persero) Sei Semayang. 13(2), 39-48.
- Priyambada, & Sudarijati. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Maduro International DKI Jakarta. *Jurnal Visionida*, 2.
- Rochaety, F., Edi, Rahim Tresnani, dan A. M. L. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Mitra Wacana Media.
- Saadah, I. R., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali.
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sudiyanto, T. (2019). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmawati, D. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Publik*.
- Suparno, & Sudarwati. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 12-25.
- Supomo R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-8*. Kencana.
- Sya'roni, Herlambang, T., & Cahyo, D. (2019). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 131-147.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.