

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL JEEP STATION INDONESIA RESORT MEGAMENDUNG BOGOR

Muhammad Maulana Iqbal ^{a*)}, Dewi Kurniawati ^{a)}

^{a)} *Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia*

^{*)} *e-mail korespondensi: iqbal240703@gmail.com*

Article history: received 06 Juni 2026; revised 20 Juli 2026; accepted 15 Agustus 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.191>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel JSI Resort Megamendung Bogor. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung keberhasilan pelayanan hotel, terutama karena kualitas layanan sangat bergantung pada kedisiplinan, tanggung jawab, dan dorongan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan Hotel JSI Resort Megamendung Bogor yang berjumlah 40 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel JSI Resort Megamendung Bogor, sedangkan motivasi kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

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

The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Hotel Jeep Station Indonesia Resort Megamendung Bogor

Abstract. This study aims to examine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at Hotel JSI Resort Megamendung Bogor. The study is grounded in the importance of employee performance in supporting hotel service quality, particularly because service excellence is closely related to employees' discipline, responsibility, and work encouragement. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population and sample consisted of all 40 employees of Hotel JSI Resort Megamendung Bogor, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS 31. The findings indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. This suggests that higher levels of employee discipline contribute to better performance outcomes. In contrast, work motivation was not found to have a significant partial effect on employee performance. Therefore, it can be concluded that work discipline is an important factor in improving employee performance at Hotel JSI Resort Megamendung Bogor, whereas work motivation has not been proven to directly and significantly influence employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks hotel resort, kualitas pelayanan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan fasilitas fisik, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam memberikan layanan yang cepat, ramah, disiplin, dan sesuai standar operasional perusahaan. Karyawan menjadi unsur utama dalam menciptakan pengalaman tamu yang positif karena mereka berinteraksi langsung dengan pelanggan, menangani kebutuhan operasional, serta menjaga konsistensi mutu layanan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan menjadi aspek strategis yang perlu dikelola secara berkelanjutan agar hotel mampu mempertahankan daya saing, kepuasan pelanggan, dan keberlangsungan operasionalnya.

Kinerja karyawan pada dasarnya mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, tanggung jawab, dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, mematuhi prosedur, menjaga kualitas layanan, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Studi terbaru dalam bidang manajemen menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan (Darda & Rojikun, 2025; Nugroho et al., 2025; Wibowo et al., 2025).

Dalam industri hotel, disiplin kerja menjadi faktor penting karena operasional layanan berlangsung secara terus-menerus dan membutuhkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar kerja, serta koordinasi antardepartemen. Disiplin kerja berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, menggunakan waktu kerja secara efektif, menyelesaikan tugas sesuai target, serta menaati prosedur perusahaan. Karyawan yang disiplin akan lebih mudah menjaga konsistensi layanan karena mereka bekerja sesuai tata tertib dan standar operasional yang telah ditetapkan. Hasil penelitian Mentari et al. (2023) pada karyawan hotel di Indonesia menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan motivasi kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Indah et al. (2024) pada Grand Metro Hotel Tasikmalaya, yang menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan hotel.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga sering dipandang sebagai determinan penting dalam peningkatan kinerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan bersedia bekerja secara sungguh-sungguh, bersemangat, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Karyawan yang termotivasi umumnya memiliki keinginan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab, semangat menyelesaikan pekerjaan, serta komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Studi Suchyadi, Nasution, dan Martha (2025) menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja organisasi, terutama ketika diperkuat oleh budaya organisasi yang mendukung. Artikel tersebut diterbitkan oleh JHSS Universitas Pakuan dan menjelaskan peran budaya organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pada institusi pendidikan tinggi. Dalam konteks organisasi jasa, motivasi kerja tidak hanya mendorong produktivitas, tetapi juga membentuk perilaku layanan yang lebih responsif dan bertanggung jawab.

Namun demikian, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tidak selalu menunjukkan hasil yang konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian Ningsih et al. (2022) pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 42 responden dan analisis SPSS, serta menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan bersama lingkungan kerja. Jenilatifah dan Indirasari (2024) juga menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Legreen Gatot Subroto di Jakarta Pusat, dengan populasi 74 karyawan dan teknik sampel jenuh. Sebaliknya, Pangersa (2024) pada Hotel Rizen Premiere menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, meskipun bersama variabel lain tetap dapat berkontribusi terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya celah penelitian yang masih perlu dikaji, terutama pada konteks hotel resort dengan karakteristik operasional yang berbeda.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sangat mungkin dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem pengawasan, jenis pekerjaan, lingkungan kerja, serta standar operasional yang berlaku. Pada hotel resort, karyawan tidak hanya menjalankan tugas administratif atau pelayanan rutin, tetapi juga terlibat dalam penyelenggaraan kegiatan wisata, acara keluarga, meeting, gathering, dan event berskala besar. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk memiliki disiplin kerja yang kuat agar kegiatan operasional dapat berjalan tertib dan tepat waktu. Di sisi lain, motivasi kerja tetap penting karena berkaitan dengan semangat, inisiatif, dan kesediaan karyawan untuk memberikan layanan yang optimal. Oleh karena itu, kajian mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel resort menjadi relevan untuk memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor perhotelan.

Hotel JSI Resort Megamendung Bogor merupakan salah satu hotel resort yang berada di kawasan wisata Puncak, Bogor. Sebagai hotel resort, kegiatan operasionalnya tidak hanya berfokus pada layanan akomodasi, tetapi juga pada pengalaman tamu, kenyamanan lingkungan, fasilitas rekreasi, serta layanan kegiatan kelompok.

Berdasarkan naskah penelitian, kinerja karyawan Hotel JSI Resort Megamendung Bogor menjadi perhatian karena kualitas pelayanan hotel sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan sesuai standar perusahaan. Dalam penelitian tersebut, variabel disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, penggunaan waktu kerja secara efektif, kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, pencapaian target, dan pelaporan kerja. Sementara itu, motivasi kerja mencakup keinginan berprestasi, tanggung jawab, keinginan berkembang, semangat menyelesaikan tugas, kepuasan pribadi, dan komitmen mencapai tujuan kerja.

Penelitian terdahulu pada sektor perhotelan menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membentuk kualitas layanan. Darda dan Rojikun (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel di Jakarta Timur. Siahaan (2025) juga menekankan pentingnya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan hotel berbintang pada divisi kamar. Sementara itu, penelitian pada Swiss-Belinn Hotel Malang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja dapat memperkuat hubungan tersebut (Mentari et al., 2023). Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan hotel merupakan hasil dari kombinasi faktor individual dan organisasional yang perlu diuji secara empiris pada setiap konteks organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel JSI Resort Megamendung Bogor. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian terhadap hotel resort di kawasan Megamendung Bogor, yang memiliki karakteristik layanan wisata dan kegiatan kelompok yang berbeda dari hotel bisnis atau hotel perkotaan. Selain itu, penelitian ini juga berupaya menguji kembali inkonsistensi temuan empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perhotelan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen Hotel JSI Resort Megamendung Bogor dalam meningkatkan disiplin kerja, memperkuat motivasi karyawan, dan mengoptimalkan kinerja pelayanan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui pengumpulan data numerik yang dianalisis secara statistik. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori objektif dengan menelaah hubungan antarvariabel yang diukur menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis melalui prosedur statistik (Creswell & Creswell, 2023). Dalam konteks penelitian ini, variabel independen terdiri atas disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Desain asosiatif kausal digunakan karena penelitian diarahkan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel JSI Resort Megamendung Bogor.

Objek penelitian ini adalah karyawan Hotel JSI Resort Megamendung Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel JSI Resort Megamendung Bogor yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2022). Penggunaan sampling jenuh dipandang tepat karena dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada objek penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator ketepatan waktu, penggunaan waktu secara efektif, kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, pencapaian target pekerjaan, dan pelaporan kerja. Sementara itu, variabel motivasi kerja diukur melalui indikator keinginan berprestasi, rasa tanggung jawab, keinginan berkembang, semangat menyelesaikan tugas, kepuasan pribadi terhadap hasil kerja, dan komitmen untuk mencapai tujuan kerja.

Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju. Skala Likert digunakan karena sesuai untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap fenomena sosial yang diteliti (Sugiyono, 2022). Sebelum data dianalisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen. Instrumen dinyatakan layak digunakan apabila setiap item memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang telah ditetapkan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis parsial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat kelayakan analisis. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS 31.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 40 karyawan Hotel JSI Resort Megamendung Bogor sebagai responden. Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau 57,5%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 17 orang atau 42,5%. Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 20–30 tahun sebanyak 29 orang atau 72,5%. Berdasarkan pendidikan terakhir, responden paling banyak berasal dari jenjang sarjana sebanyak 17 orang atau 42,5%. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–3 tahun sebanyak 19 orang atau 47,5%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan usia produktif dengan tingkat pendidikan relatif baik dan pengalaman kerja awal hingga menengah, sehingga dinilai relevan untuk memberikan penilaian terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori sangat tinggi. Variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,54, variabel disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,47, dan variabel motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,50. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan Hotel JSI Resort Megamendung Bogor memiliki persepsi positif terhadap kinerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja mereka. Ringkasan hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Rata-Rata	Kategori
Kinerja Karyawan	4,54	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	4,47	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	4,50	Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel 1, kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata tertinggi dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menilai dirinya telah mampu bekerja dengan teliti, rapi, sesuai standar perusahaan, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pada variabel disiplin kerja, indikator dengan nilai tertinggi berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, sedangkan nilai terendah terdapat pada aspek masuk kerja tepat waktu, meskipun masih berada pada kategori sangat tinggi. Pada variabel motivasi kerja, nilai tertinggi terlihat pada keinginan untuk berprestasi dan rasa tanggung jawab, sedangkan nilai terendah terdapat pada semangat menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan demikian, meskipun ketiga variabel berada pada kategori sangat tinggi, aspek ketepatan waktu dan semangat menyelesaikan tugas tetap perlu diperhatikan oleh manajemen.

Sebelum dilakukan pengujian regresi, penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,540, lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing sebesar 0,679, lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF masing-masing sebesar 1,473, lebih kecil dari 10. Dengan demikian, tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 19,333 + 0,502X_1 + 0,236X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,502 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,502 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,236 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,236 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Meskipun keduanya memiliki arah positif, hasil uji parsial menunjukkan perbedaan tingkat signifikansi antarvariabel.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Regresi dan Uji Hipotesis

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	0,502	2,615	0,013	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi Kerja	0,236	1,215	0,232	Tidak berpengaruh signifikan

Berdasarkan Tabel 2, disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,615, lebih besar dari t-tabel 1,689, dengan nilai signifikansi sebesar 0,013, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel JSI Resort Megamendung Bogor. Sebaliknya, motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 1,215, lebih kecil dari t-tabel 1,689, dengan nilai signifikansi sebesar 0,232, lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,285 atau 28,5%. Artinya, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 28,5%, sedangkan sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, pelatihan, budaya organisasi, kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan sistem pengawasan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dalam konteks Hotel JSI Resort Megamendung Bogor, disiplin kerja menjadi aspek penting karena operasional hotel membutuhkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih mampu menjaga kualitas pelayanan, menyelesaikan tugas sesuai target, dan mendukung kelancaran operasional hotel.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Mentari et al. (2023), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Indonesia, serta motivasi kerja dapat berperan dalam memperkuat hubungan tersebut. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Indah et al. (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand Metro Hotel Tasikmalaya. Selain itu, penelitian Jenilatifah dan Indirasari (2024) pada Hotel Legreen Gatot Subroto Jakarta Pusat juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perhotelan.

Dalam organisasi jasa, terutama hotel resort, disiplin kerja memiliki konsekuensi langsung terhadap kualitas pelayanan. Keterlambatan, ketidakteraturan kerja, pelanggaran prosedur, dan rendahnya tanggung jawab dapat mengganggu pengalaman tamu serta menurunkan efektivitas kerja tim. Oleh karena itu, temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dipahami sebagai refleksi dari kebutuhan operasional hotel yang sangat bergantung pada keteraturan kerja. Studi Arianto dan Setiyowati (2025) juga menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial keduanya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil tersebut mempertegas bahwa disiplin kerja tetap menjadi fondasi penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Sementara itu, motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun peningkatan motivasi kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Temuan ini menarik karena hasil deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi, tetapi secara parsial tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kondisi ini dapat terjadi karena kinerja karyawan hotel lebih banyak ditentukan oleh kepatuhan terhadap standar kerja, pengawasan, pengalaman kerja, pembagian tugas, dan sistem operasional yang sudah terstruktur.

Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Ningsih et al. (2022), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Penelitian Suchyadi et al. (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada konteks perguruan tinggi, serta diperkuat oleh budaya organisasi. Demikian pula, Darda dan Rojikun (2025) menemukan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja menjadi faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan hotel. Namun, hasil penelitian ini lebih dekat dengan temuan Pangersa (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Rizen Premiere. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tidak bersifat tunggal dan dapat berbeda sesuai karakteristik organisasi, sistem kerja, budaya perusahaan, dan kondisi responden.

Tidak signifikannya pengaruh motivasi kerja juga dapat dijelaskan melalui kemungkinan adanya faktor mediasi atau moderasi yang tidak diteliti dalam model ini. Suchyadi et al. (2025) menegaskan bahwa budaya organisasi dapat memperkuat hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja mungkin tidak langsung memengaruhi kinerja apabila tidak didukung oleh budaya organisasi, kepuasan kerja, sistem penghargaan, lingkungan kerja, atau kepemimpinan yang memadai. Roos et al. (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh interaksi antara insentif, motivasi, nilai personal, dan norma sosial dalam organisasi. Artinya, motivasi kerja yang tinggi belum tentu langsung menghasilkan kinerja tinggi apabila tidak ditopang oleh sistem kerja yang mendukung.

Hasil koefisien determinasi sebesar 28,5% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja hanya menjelaskan sebagian dari variasi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini sejalan dengan studi Aliyyah et al. (2021), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi, beban kerja, dan motivasi kerja. Selain itu, penelitian Medina-Garrido et al. (2023) menekankan bahwa kebijakan kerja dan kesejahteraan karyawan dapat berperan dalam membentuk kinerja. Dalam konteks hotel resort, faktor seperti kompetensi pelayanan, pelatihan, supervisi, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja kemungkinan berperan besar dalam menentukan kinerja karyawan.

Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa disiplin kerja merupakan prediktor penting terhadap kinerja karyawan, terutama dalam organisasi jasa yang menuntut kepatuhan tinggi terhadap prosedur dan standar pelayanan. Namun, temuan mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu menjadi

faktor yang secara langsung memengaruhi kinerja. Motivasi kerja dapat saja berfungsi sebagai faktor pendukung yang membutuhkan kondisi organisasi tertentu agar dapat berubah menjadi perilaku kerja produktif. Oleh karena itu, kajian selanjutnya perlu mempertimbangkan variabel tambahan seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen Hotel JSI Resort Megamendung Bogor perlu menjaga dan meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui penguatan aturan kerja, monitoring kehadiran, evaluasi ketepatan waktu, serta penerapan standar operasional yang konsisten. Meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, manajemen tetap perlu memperhatikan aspek motivasional, terutama semangat menyelesaikan tugas, penghargaan kerja, pengembangan karier, dan komunikasi atasan-bawahan. Upaya tersebut penting agar motivasi kerja yang sudah tinggi dapat diarahkan menjadi perilaku kerja yang lebih produktif dan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan hotel.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat diringkas bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel JSI Resort Megamendung Bogor. Motivasi kerja memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara parsial. Model penelitian mampu menjelaskan 28,5% variasi kinerja karyawan, sehingga masih terdapat ruang penelitian lanjutan untuk menguji variabel lain yang lebih luas. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan hotel tidak cukup hanya dilakukan melalui dorongan motivasional, tetapi juga perlu diperkuat melalui kedisiplinan, standar kerja, pengawasan, budaya organisasi, dan sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel JSI Resort Megamendung Bogor. Disiplin kerja yang baik dapat terlihat dari kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel JSI Resort Megamendung Bogor. Pada penelitian ini disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini belum terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja, pengawasan, lingkungan kerja, pengalaman kerja, beban kerja, dan standar operasional perusahaan.

V. REFERENSI

- Aliyyah, N., Prasetyo, I., Rusdiyanto, R., Endarti, E. W., Mardiana, F., Winarko, R., Chamariyah, C., Mulyani, S., Grahani, F. O., Rochman, A. S., Kalbuana, N., Hidayat, W., & Tjaraka, H. (2021). What affects employee performance through work motivation? *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(Special Issue 1), 1–14.
- Arianto, A., & Setiyowati, R. (2025). The effect of motivation and work discipline on employee performance. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 8(1), 101–113.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Darda, A., & Rojikun, A. (2025). The influence of work motivation, work environment, and work culture on employee performance at Rensa Sofyan Hotel. *Golden Ratio of Data in Summary*, 5(2), 358–365. <https://doi.org/10.52970/grdis.v5i2.1199>
- Hayati, F. A. (2026). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Humaniora*.

- Indah, D. Y., Hidayat, R., & Suryana, A. (2024). The influence of work motivation, work discipline and work environment on employee performance at Grand Metro Hotel Tasikmalaya. *International Business and Management Journal*.
- Jenilatifah, A. Y., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Legreen Gatot Subroto di Jakarta Pusat. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 761–770.
- Juliani, P. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPENDA Kabupaten Bogor. *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama*.
- Kustini, E. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2023). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *International Journal of Manpower*.
- Mentari, K. R., Armanu, A., & Djawahir, A. H. (2023). Does work motivation mediate the effect of work discipline on employee performance? Evidence from Indonesian hotel employees. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(8), 3580–3585. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i8-04>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Nieżurawska, J., Kycia, R. A., Ludviga, I., & Niemczynowicz, A. (2022). Model of work motivation based on happiness: Pandemic related study. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/2210.14655>
- Nugroho, A. A., Eryanto, H., & Adha, M. A. (2025). Peran mediasi motivasi kerja: Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ logistik kargo ekspor dan impor. *MASMAN: Master Manajemen*, 3(3), 188–221. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i3.974>
- Pangersa, D. S. (2024). *Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Hotel Rizen Premiere: Studi kasus pada karyawan Hotel Rizen Premiere* [Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Roos, M., Reale, J., & Banning, F. (2021). The effects of incentives, social norms, and employees' values on work performance. *Journal of Artificial Societies and Social Simulation*, 24(4), 1–22.
- Siahaan, R. P. (2025). The influence of leadership and work motivation on the performance of employees of four-star hotels in Bandung. *Pusaka: Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event*.
- Suchyadi, Y., Nasution, Y. N., & Martha, L. P. (2025). The mediating role of strengthened organizational culture in the relationship between motivation, job satisfaction, and organizational commitment on performance in higher education institutions. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 9(2), 149–153. <https://doi.org/10.33751/jhss.v9i2.80>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Wibowo, N. A., Praja, Y., & Pramesthi, R. A. (2025). The effect of work motivation and work discipline on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. *International Journal of Economics, Social Science and Sustainability*.