



Analysis Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At Hotelgrand Stabat Langkat

Analisis Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotelgrand Stabat Langkat

Laura Damaitista¹⁾; Nuraini Kemalasari Istiqamah²⁾; Eli Delvi Yanti³⁾

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Social Sciences, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ lauradamaitst@gmail.com; ²⁾ istiqamahmpsi@gmail.com; ³⁾ delvivanti@pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [20 Juni 2025]

Revised [24 Juli 2025]

Accepted [26 Juli 2025]

KEYWORDS

Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Hospitality.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Stabat Langkat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan hotel yang diambil secara total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,240 dengan signifikansi 0,033. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 1,745 dan signifikansi 0,041. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai F-hitung sebesar 3,525 dan signifikansi 0,043. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,196 menunjukkan bahwa 19,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan kepuasan kerja, sementara sisanya sebesar 80,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan motivasi dan kepuasan kerja secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di industri perhotelan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and job satisfaction on employee performance at Hotel Grand Stabat Langkat. The research method used is associative with a quantitative approach. The sample consists of 32 hotel employees selected using total sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a t-value of 2.240 and a significance level of 0.033. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 1.745 and a significance level of 0.041. Simultaneously, both variables have a significant influence on performance with an F-value of 3.525 and a significance level of 0.043. The coefficient of determination (R^2) of 0.196 indicates that 19.6% of the variation in employee performance is explained by motivation and job satisfaction, while the remaining 80.4% is influenced by other factors not examined in this study. These findings suggest that effective management of motivation and job satisfaction is essential to enhance employee performance in the hospitality industry.

PENDAHULUAN

Dalam industri perhotelan yang kompetitif, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan operasional. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mencerminkan efisiensi internal tetapi juga memengaruhi kepuasan pelanggan dan reputasi hotel. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi dan kepuasan kerja, menjadi penting bagi manajemen hotel.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019), motivasi adalah suatu daya, dorongan, atau pengaruh yang menyebabkan seseorang bertindak atau berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

Kepuasan kerja, di sisi lain, mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Afandi (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional yang menyenangkan terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk isi pekerjaan, hubungan kerja, dan kompensasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan berkontribusi positif terhadap organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Rahmah dan Ma'fiah (2024) menemukan bahwa baik motivasi maupun kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT Tata Rekatama Bunindo Jakarta Selatan. Demikian pula, Qhalis dan Rahayu (2024) dalam penelitian mereka di PT Gergas Utama Medan

mengidentifikasi bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hotel Grand Stabat Langkat, sebagai salah satu penyedia jasa akomodasi di Kabupaten Langkat, menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa belum seluruh karyawan menunjukkan kinerja yang maksimal, yang kemungkinan berkaitan dengan tingkat motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Stabat Langkat.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Putri, et al (2023) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu yang dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai perilaku nyata yang ditampilkan oleh individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Penilaian terhadap kinerja penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas output, ketepatan waktu, kerja sama, serta kehadiran. Kualitas kerja mengacu pada mutu dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, sedangkan kuantitas berfokus pada jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan. Ketepatan waktu berkaitan dengan penyelesaian tugas sesuai jadwal, kerja sama mencerminkan kemampuan dalam berkolaborasi, dan kehadiran menunjukkan tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Putri, et al 2023).

Lebih lanjut, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, disiplin, dan sikap mental karyawan, sedangkan faktor eksternal meliputi kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung, serta kebijakan dan lingkungan kerja. Putri et al. (2023) juga menyebutkan bahwa faktor-faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, gaji, kesehatan, jaminan sosial, dan teknologi turut berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja seseorang di tempat kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Menurut (Basyid A, 2024), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan seluruh upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan kerja.

Dalam konteks organisasi, motivasi berfungsi sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, cepat, dan berkualitas, sehingga mampu memenuhi target organisasi. Tanpa motivasi yang kuat, karyawan cenderung kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan.

Menurut (Basyid A, 2024) indikator motivasi kerja yang digunakan mengacu pada teori kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik – seperti makan, minum, dan istirahat yang cukup dalam bekerja
2. Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan – termasuk keamanan kerja dan jaminan masa depan.
3. Kebutuhan sosial – seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari lingkungan sosial di tempat kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan diri – seperti pengakuan, prestasi, dan status yang diberikan oleh organisasi.
5. Kebutuhan perwujudan diri – yaitu keinginan untuk berkembang, berinovasi, dan mencapai potensi tertinggi dalam pekerjaan.

Motivasi yang terpenuhi pada setiap tingkatan kebutuhan tersebut akan mendorong individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Penelitian Basyid, A (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kontribusinya dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021), kepuasan kerja adalah respons emosional yang menyenangkan terhadap situasi kerja yang dialami oleh karyawan, yang mencerminkan sejauh mana harapan dan kebutuhan mereka terpenuhi melalui pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja juga mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek lingkungan kerja dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan nilai-nilai individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hamali (2016) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa senang dan puas terhadap tugas, atasan, lingkungan kerja, serta imbalan yang diterimanya, maka ia akan menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang lebih positif.

Adapun menurut Afandi (2021), terdapat empat indikator utama dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana karyawan merasa tugas yang diberikan menarik, menantang, dan bermakna.
2. Upah, yaitu persepsi karyawan terhadap keadilan dan kecukupan kompensasi atau gaji yang diterima.
3. Pengawasan, yaitu kualitas hubungan antara karyawan dan atasan, termasuk kejelasan instruksi, arahan, dan dukungan.
4. Rekan kerja, yaitu hubungan sosial dengan sesama karyawan yang menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan asosiatif yang dipadukan dengan metode kuantitatif, sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2020). Pendekatan asosiatif dipilih karena fokus penelitian adalah untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh pegawai di Hotel Grand Stabat Langkat yang berjumlah 32 orang. Penulis memutuskan untuk mengambil semua anggota populasi sebagai sampel, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 32 pegawai. Data diperoleh langsung dari pegawai Hotel Grand Stabat Langkat. Untuk menganalisis data, digunakan teknik regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan terhadap variabel terikat dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada responden di luar sampel penelitian untuk memastikan instrumen mengukur variabel yang dimaksud. Pernyataan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, dan tidak valid jika r hitung $<$ r tabel. Dengan jumlah responden 32 orang dan taraf signifikan 0,05, diperoleh r tabel sebesar 0,338. Pernyataan yang memiliki r hitung di atas nilai tersebut dianggap valid dan layak digunakan.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	P1	0,991	0,3388	VALID
2	P2	0,719		VALID
3	P3	0,928		VALID
4	P4	0,933		VALID
5	P5	0,667		VALID
6	P6	0,879		VALID
7	P7	0,961		VALID
8	P8	0,961		VALID
9	P9	0,321		VALID
10	P10	0,716		VALID

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Tabel 1 memperlihatkan dalam penelitian ini semua instrumen dinyatakan valid sebab berskor diatas r tabel yakni 0.338

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	P11	0,652	0,3388	VALID
2	P12	0,452		VALID
3	P13	0,443		VALID
4	P14	0,443		VALID
5	P15	0,447		VALID
6	P16	0,389		VALID
7	P17	0,324		VALID
8	P18	0,313		VALID
9	P19	0,325		VALID
10	P20	0,681		VALID

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Tabel 2. Memperlihatkan dalam penelitian ini semua instrumen dinyatakan valid sebab berskor diatas r tabel yakni 0.338.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	P21	0,367	0,3388	VALID
2	P22	0,448		VALID
3	P23	0,592		VALID
4	P24	0,489		VALID
5	P25	0,465		VALID
6	P26	0,455		VALID
7	P27	0,546		VALID
8	P28	0,481		VALID

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Tabel 3. Memperlihatkan dalam penelitian ini semua instrumen dinyatakan valid sebab berskor diatas r tabek yakni 0.338.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019), reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen menghasilkan data yang konsisten saat digunakan pada objek yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6, dan tidak reliabel jika ≤ 0,6.

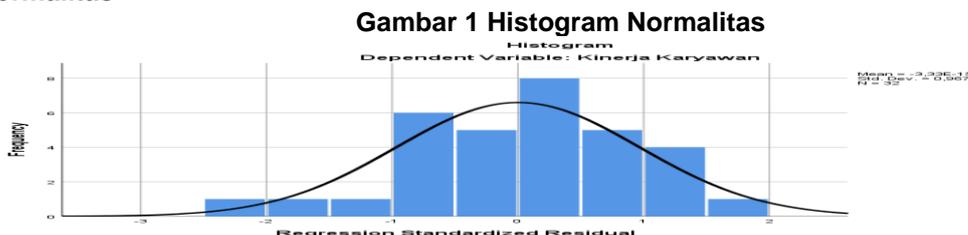
Tabel 4 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	3

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

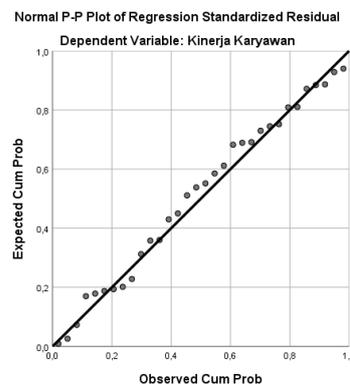
Tabel 4. Memperlihatkan dalam penelitian ini semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel sebab skor Cronbach's alpha diatas 0.60

Uji Normalitas



Gambar 1 menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal karena kurva mengikuti garis 0 dan tidak condong ke kanan maupun ke kiri. Selain histogram, normalitas juga dapat dianalisis melalui grafik P-P Plot.

Gambar 2 Histogram Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik residual memiliki distribusi normal, ditunjukkan oleh sebaran titik-titik yang mengikuti garis diagonal.

Tabel 5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Kinerja Karyawan
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		50,25
	Std. Deviation		1,666
Most Extreme Differences	Absolute		,159
	Positive		,108
	Negative		-,159
Test Statistic			,159
Asymp. Sig. (2-tailed)			,068 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,068 (lebih besar dari 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

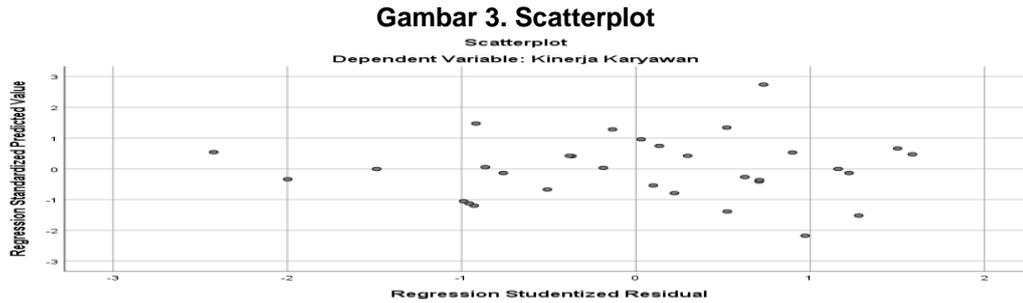
Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	Motivasi Kerja			0,977	1,023
	Kepuasan Kerja			0,977	1,023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Karena seluruh nilai Tolerance > 0,10 dan seluruh nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

Uji Heterokedasitas



Sumber : Data Olah SPSS (2025)

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bawah sumbu Y = 0. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda
Tabel 7 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,218	3,154		13,384	0
	Motivasi Kerja	0,097	0,043	0,377	2,24	0,033
	Kepuasan Kerja	0,149	0,085	0,294	1,745	0,041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 7 maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 42.218 + 0.097 X_1 + 0.149 X_2 + e$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Kepuasan kerja

e = Error atau pengaruh variabel lain di luar model Konstanta

Konstanta (42,218)

Nilai konstanta sebesar 42,218 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 42,218. Ini merupakan nilai dasar kinerja tanpa pengaruh kedua variabel bebas.

Koefisien X₁ (0,097)

Koefisien motivasi kerja sebesar 0,097 berarti setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja, dengan asumsi kepuasan kerja tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,097 satuan. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Koefisien X₂ (0,149)

Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,149 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepuasan kerja, dengan asumsi motivasi kerja tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,149 satuan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Error (e)

Simbol e merepresentasikan pengaruh variabel lain di luar motivasi dan kepuasan kerja yang tidak dimasukkan ke dalam model tetapi turut memengaruhi kinerja karyawan.

Uji Secara Simultan (Uji f)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Diketahui:

Jumlah sampel (n) = 32

Jumlah variabel independen (k) = 2

Derajat kebebasan pembilang (df_1) = $k - 1 = 2 - 1 = 1$

Derajat kebebasan penyebut (df_2) = $n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$

Taraf signifikansi (α) = 0,05

Nilai Fhitung = 12,456

Nilai Ftabel ($df_1 = 1; df_2 = 29; \alpha = 0,05$) = 3,33

Karena Fhitung (12,456) > Ftabel (3,33), maka motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Anova

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,818	2	8,409	3,525	,043 ^b
	Residual	69,182	29	2,386		
	Total	86,000	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada model regresi linear berganda, diperoleh nilai Fhitung sebesar 3,525, sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,33 dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = 29$ (residual), serta tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,043, yang lebih kecil dari 0,05. Menyatakan bahwa kombinasi antara motivasi dan kepuasan kerja memiliki kontribusi penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di Hotel Grand Stabat Langkat.

Uji T

Tabel 9 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,218	3,154		13,384	0
	Motivasi Kerja	0,097	0,043	0,377	2,24	0,033
	Kepuasan Kerja	0,149	0,085	0,294	1,745	0,041
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja memiliki t-hitung sebesar 2,240 dengan signifikansi 0,033, dan variabel kepuasan kerja memiliki t-hitung sebesar 1,745 dengan signifikansi 0,041. Karena nilai signifikansi keduanya lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung > t-tabel (2,045), maka dapat disimpulkan bahwa baik motivasi kerja maupun kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi
Tabel 10 Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,442 ^a	0,196	0,14	1,545
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,196 yang berarti bahwa sebesar 19,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama. Sementara sisanya, yaitu 80,4%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,140 menunjukkan bahwa model masih memiliki kemampuan prediksi yang moderat setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan sampel.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Grand Stabat Langkat. Hal ini dibuktikan melalui uji t yang menghasilkan nilai t-hitung sebesar 2,240 dengan nilai signifikansi sebesar 0,033, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,097 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,097 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Menurut (Basyid A, 2024), menyatakan bahwa karyawan yang memiliki dorongan motivasi tinggi cenderung bekerja lebih produktif, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,745 dan signifikansi sebesar 0,041, yang masih berada di bawah batas signifikansi 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,149 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,149 satuan, apabila motivasi kerja diasumsikan tetap. Menurut Afandi (2021), menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya—baik dari segi kompensasi, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, maupun pengawasan—akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih bertanggung jawab, dan lebih loyal terhadap perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 3,525 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,33, dengan nilai signifikansi 0,043 (< 0,05). Ini berarti bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara kolektif mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,196 menunjukkan bahwa sebesar 19,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, sedangkan sisanya sebesar 80,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Menurut (Putri, et al 2023), menyatakan bahwa meskipun pengaruhnya signifikan, manajemen juga perlu memperhatikan faktor eksternal lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan fisik kerja, sistem penghargaan, dan pelatihan kerja untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Stabat Langkat. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda, diperoleh beberapa kesimpulan utama:



1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 2,240 dengan signifikansi 0,033 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.
2. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 1,745 dengan signifikansi 0,041 ($< 0,05$), yang berarti bahwa kepuasan kerja turut berkontribusi dalam memengaruhi kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
3. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 3,525 $>$ F-tabel 3,33 dengan signifikansi 0,043 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.
4. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,196 menunjukkan bahwa 19,6% perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 80,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Manajemen Hotel Grand Stabat Langkat perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pendekatan yang menyeluruh, seperti pemberian penghargaan atas kinerja, penciptaan lingkungan kerja yang aman, serta peluang untuk berkembang dan berinovasi. Pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri karyawan perlu diperhatikan secara konsisten.
2. Upaya peningkatan kepuasan kerja juga harus diperkuat dengan memberikan perhatian pada aspek-aspek seperti keadilan dalam pemberian gaji, hubungan baik antara atasan dan bawahan, suasana kerja yang mendukung, serta kejelasan tugas dan tanggung jawab. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan loyalitas dan semangat kerja yang lebih besar.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan variabel dengan memasukkan faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan kerja, atau sistem reward and punishment. Hal ini penting untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Cetakan ke-2. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustin, V. D., Malikhah, I., & Istiqamah, N. K. (2025). Analysis of Job Satisfaction, Job Stress, and Work Environment on Employee Performance at the Department of Cooperatives, SMEs, Industry and Trade of Medan City. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(2), 263–272. <https://doi.org/10.37676/jfm.v5i2.8365>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Darmiliani, D., Hasibuan, R. F., & Istiqamah, N. K. (2024). Efforts to Improve Teachers' Teaching Performance at SMAN 4 Medan. *Proceedings of the International Conference on Education, Social Sciences and Technology (ICESST)*, 3(1), 20–28. <https://ijconf.org/index.php/icesst/article/view/372>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Istiqamah, N. K., & Rasmadhany. (2024). Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Meukat Komuditi Gayo di Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Terpadu*, 8(7), 54–63. <https://oai.jurnalhst.com/index.php/jpmt/article/view/2045>
- Iqbal Fadillah, M., & Yanti, E. D. (2025). Analysis of the Effect of Supervision, Leadership, and Compensation on Employee Performance at the SUMUT DPRD Office. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(2), 169–176. <https://doi.org/10.37676/jfm.v5i2.8283>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara*, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>
- Qhalis, A. N., & Rahayu, S. (2024). Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gergas Utama Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 96–109. <https://doi.org/10.59024/jise.v2i4.950>

- Rahmah, N., & Ma'fiah, M. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tata Rekatama Bunindo Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(4), 815–826. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i4.45194>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). ALFABETA.
- Susanti, E., & Yanti, E. D. (2024). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Express Cabang Utama Medan. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i1.1151>
- Yanti, E.D., & Sanny, A. (2019). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi. *International Journal of Research & Review*, 6(10), 176–184.