



JURNAL HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Published every April, August and December

p-ISSN: 2089-4937

Journal homepage: <http://ejournal.stein.ac.id/index.php/hcd>



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA HOTEL XYZ DI JAKARTA**

Diana Asdina Isbarhani⁽¹⁾, Meylani Tuti⁽²⁾

¹STIE Pariwisata Internasional (STEIN), Jakarta

²STIE Pariwisata Internasional (STEIN), Jakarta

*Penulis Korespondensi : dianaasdina77@gmail.com. meylanituti@stein.ac.id²

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

21 Juni 2022

Accepted:

31 Agustus 2022

Available online:

31 Agustus 2022

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how job satisfaction is a variable that is influenced by leadership, motivation, and discipline variables in hotel XYZ in Jakarta. The population in this study are employees of hotel XYZ in Jakarta. This study uses primary data obtained from questionnaires with accidental sampling method, 150 employees of hotel XYZ in Jakarta are obtained as respondents conducted in July 2022. The PLS SEM is a data processing technique used in this study. The results of hypothesis testing show that there is positive and significant influence on leadership, motivation, and discipline variables on job satisfaction.

Keywords : Leadership, Motivation, Discipline, Job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja menjadi variabel yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin pada hotel XYZ di Jakarta. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan hotel XYZ di Jakarta. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan teknik *Accidental* sampling, diperoleh 150 karyawan hotel XYZ di Jakarta sebagai reponden yang dilakukan pada bulan Juli 2022. Analisis PLS SEM merupakan teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Hotel merupakan salah satu fasilitas penunjang yang sangat penting untuk menunjang bisnis sektor pariwisata. Dengan pesatnya perkembangan hotel-hotel di Indonesia pada umumnya khususnya di Jakarta, tentunya akan menimbulkan iklim persaingan yang semakin ketat dalam industri perhotelan. Hotel-hotel yang ada bersaing memperebutkan hunian di setiap kelasnya. Persaingan yang semakin ketat telah memaksa manajemen untuk menetapkan kebijakan yang tepat untuk menarik pelanggan dan mencapai tujuan memperoleh keuntungan bagi kelangsungan hotel. Kebijakan yang berlaku selain memberikan pelayanan yang memuaskan dan menyediakan fasilitas kamar yang sesuai, restoran dan fasilitas penunjang lainnya, hotel memiliki strategi yang dapat menarik konsumen untuk mencapai tingkat hunian yang tinggi. Apalagi tidak bisa dipungkiri bahwa faktor talenta memegang peranan penting dalam hal ini. Sumber daya manusia yang berkualitas mendukung semua kegiatan yang terjadi di dalam organisasi dan memastikan bahwa semua kegiatan siap dan selesai.

Dalam melakukan suatu pekerjaan terkadang seseorang memiliki rasa kepuasan tersendiri dari apa yang telah dikerjakan. Setiap individu senang dengan hasil kerja untuk mengukur kinerja dan akuntabilitas dari pekerjaan yang dilakukan selama ini. Menurut Meithana (2017) kepuasan kerja bersifat pribadi. Setiap individu mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari nilai-nilai yang diterapkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu diatur sedemikian rupa agar dapat tertata dengan baik dengan adanya manajemen sumber daya manusia atau Human Resources Department (HRD). Kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja..

Menurut Umi (2016) Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin memegang peranan penting dalam menggerakkan suatu organisasi dan mencapai tujuannya, namun perlu disadari bahwa keberhasilan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh potensi pemimpin dan lingkungan sosial budaya yang ada. Pada penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Suryadharma et al (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang di lakukan oleh Pratama (2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang sangat baik dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara.

Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Priyono (2007) motivasi sering diartikan sebagai dorongan. Singkatnya, motivasi berarti energi yang menggerakkan pikiran dan tubuh untuk bertindak, seperti halnya "dorongan" dari mereka yang bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Memotivasi orang untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Orang-orang yang secara sadar berjanji untuk menjadi bagian dari suatu organisasi berasal dari berbagai latar belakang. Salah satunya adalah untuk dapat berinteraksi dengan orang lain dan memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Kadek et al (2015) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang di lakukan oleh Rivaldo (2020) bahwa motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.

Hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah disiplin. Menurut Tsauri (2014) Disiplin adalah arah melatih dan membentuk seseorang untuk berbuat lebih baik. Disiplin adalah proses di mana kepatuhan terhadap peraturan organisasi dapat mengembangkan perasaan individu untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif. Berdasarkan pengertian di atas, disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tindakan, dan perilaku yang mematuhi peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan jika dilanggar akan diberikan sanksi. Karyawan yang sangat terlatih berarti karyawan harus mematuhi semua peraturan tertulis dan tertulis perusahaan dan tidak boleh menghindari sanksi jika mereka melanggar tugas dan wewenangnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Muaroma et al (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Evans Lestari KME (Kemang Estate) Desa Babat. Menurut penelitian Djari (2017) menyatakan bahwa

kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada studi pegawai politeknik ilmu pelayaran Semarang. Tujuan penelitian ini untuk menguji adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, menguji adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, dan menguji adanya pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu *soft skill* yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Chaniago (2017) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang atau kelompok orang dengan cara yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Priyono (Priyono, 2007) Kepemimpinan adalah cara pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui hubungan yang positif dengan bawahan. Menurut Umi (Farida & Hartono, 2016) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja menuju tujuan yang mereka tetapkan. Manajemen kepemimpinan meliputi motivasi, komunikasi, pemantauan dan fungsi lainnya.. Menurut Lussier dan Achua (2010) ada beberapa indikator kepemimpinan yaitu : *Dominance, High Energy, Self Confidence, Stability, Integrity, Flexibility,* dan *Sensitivity to others*.

Kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dipahami tidak hanya dari aspek fisik pekerjaan itu sendiri, tetapi juga aspek non fisik. Kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja fisik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, interaksi dengan rekan kerja, dan sistem hubungan di antara mereka. Penelitian lain yang dilakukan oleh Astuti & Iverizkinawati (2018) bahwa kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Pada penelitian lain juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Setria & Nainggolan, 2020; Suprpta, 2015), yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat.

H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang secara sadar ataupun tidak sadar untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Priyono (Priyono, 2007) motivasi sering diartikan sebagai dorongan, artinya energi yang menggerakkan pikiran dan tubuh untuk bertindak. Oleh karena itu, motivasi adalah "kekuatan pendorong" orang-orang yang bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Afandi (2016) Indikator motivasi dibagi menjadi dua dimensi dan enam indikator yaitu: 1) Dimensi suasana yang tenang, karyawan merasa senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhannya terpenuhi. Indikatornya ialah : kompensasi, kondisi kerja, dan fasilitas kerja. 2) Dimensi dorongan untuk data bekerja dengan sebaik mungkin. Dengan indikator : prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

Faktor motivasi berkaitan dengan pekerjaan yang menawarkan prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggungjawab serta prospek kemajuan, faktor motivasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, apabila faktor ini ada. Karyawan yang puas merupakan pertanda bahwa organisasi tersebut dikelola dengan baik dan menggambarkan hasil kerja manajemen yang efektif dan berhasil.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, begitupun sebaliknya. Karyawan yang memiliki motivasi dan kepuasan yang tinggi tentunya akan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan, atas kontribusi yang tinggi maka perusahaan akan memiliki *outcomes* yang tinggi, maka perusahaan dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2017) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap

kepuasan kerja pegawai karyawan PT . Matrix Jaya Indomas Medan. Pada penelitian lain juga menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Noor & Paludi, 2019; Rahayu, 2020).

H2 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

Disiplin

Disiplin adalah suatu keadaan yang diciptakan dan dibentuk dalam diri seseorang melalui seperangkat tindakan yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, kesetiaan, ketertiban dan ketertiban.. Menurut Tsauri (Tsauri, 2014) Disiplin adalah arah melatih dan membentuk seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Disiplin adalah proses di mana seorang individu dapat mengembangkan rasa pemeliharaan obyektif dan peningkatan tujuan organisasi melalui kepatuhan terhadap aturan organisasi. Menurut Dr. Pandi Afandi (2016) indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi adalah: 1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator : masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir/tidak kerja. 2. Dimensi tanggungjawab dengan indikator : mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian.

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti perilaku malas, rajin, atau produktif. Artinya perilaku manusia ditentukan oleh motif atau kebutuhan dalam diri manusia berdasarkan pada pengenalan yang diterima sebelumnya serta berhubungan dengan situasi dan perannya dalam organisasi. Menurut Hermansyah & Indarti (2015) menyatakan bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Supriyadi et al (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh pada variabel disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di Restoran Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat.

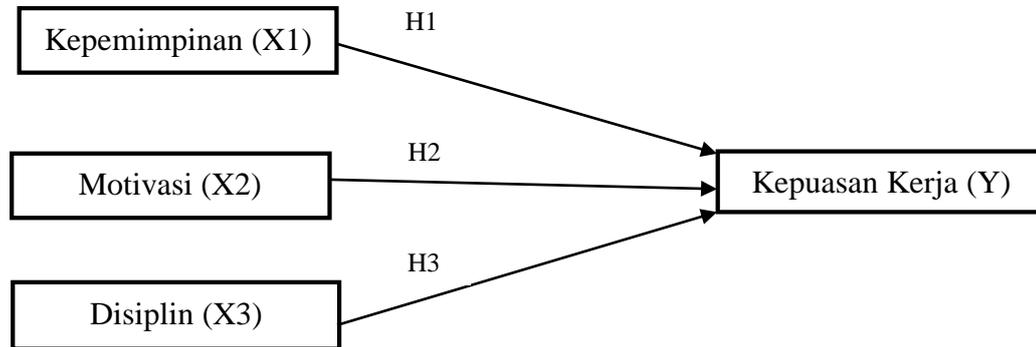
H3 : Terdapat pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang dirasakan seorang karyawan karena merasa senang, baik karena pekerjaannya atau perusahaannya karena terpenuhi kebutuhannya. Menurut Meithiana (Indrasari, 2017) kepuasan kerja merupakan hal ini bersifat pribadi, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari nilai-nilai yang berlaku pada masing-masing individu. Sedangkan menurut Marbawi (2016) Karyawan yang puas menunjukkan bahwa organisasi dikelola dengan baik dan merupakan hasil kerja manajemen yang efektif dan berhasil. Kepuasan kerja merupakan faktor kunci untuk kinerja yang optimal. Menurut Marnis & Priyono (2008) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinyatakan sebagai keadaan emosional seorang karyawan ketika ada persilangan antara nilai kompensasi atas pekerjaan perusahaan dan tingkat kompensasi yang diinginkan karyawan, baik secara finansial maupun non finansial.

Menurut Dr. Pandi Afandi (2016) indikator kepuasan kerja yaitu : 1) Pekerjaan dimana pekerjaan karyawan memiliki unsur yang memuaskan. 2) Upah, yang diterima karyawan sebagai hasil dari kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan yang dianggap adil. 3) Promosi sebagai kesempatan bagi karyawan untuk berkembang melalui promosi. 4) Pengawas dimana seseorang yang selalu memberi perintah dan instruksi saat bekerja. 5) Rekan kerja yang berinteraksi dengan orang lain ketika bekerja. Seseorang dapat menemukan karyawan sangat senang dan nyaman atau tidak.

Kerangka berpikir



Gambar 1 Kerangka berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling* yaitu diambil dengan cara tidak sengaja atau secara kebetulan, jika kebetulan bertemu seseorang yang cocok dengan sampel, maka dapat melakukan pengambilan data Sugiyono (2016). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan hotel XYZ di Jakarta sebanyak 150 responden, yang dilakukan pada bulan Juli 2022.

Dalam pengukuran variabel peneliti menyusun kuisisioner yang menilai tentang kualitas Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3), serta variabel Kepuasan kerja (Y). Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah skala Likert lima tingkatan. Untuk penilaian kualitas produk, harga, promosi, dan keputusan pembelian, ke lima penilaian tersebut di beri bobot sebagai berikut : Sangat setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Kurang setuju (2), dan Sangat tidak setuju (1).

PLS-SEM merupakan teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini dan menggunakan Smart-PLS 3 sebagai *software*, dan outer model test digunakan untuk mengukur hubungan antara besaran yang diamati mencerminkan variabel laten dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) sebagai metodenya. *Convergent validity* didefinisikan sebagai nilai pemuatan eksternal $>0,6$, validitas konstruk didefinisikan sebagai AVE $> 0,5$, dan reliabilitas didefinisikan sebagai nilai *composite reliability* (CR) > 0.7 dan nilai *cronbach's alpha* > 0.7 (Hair et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

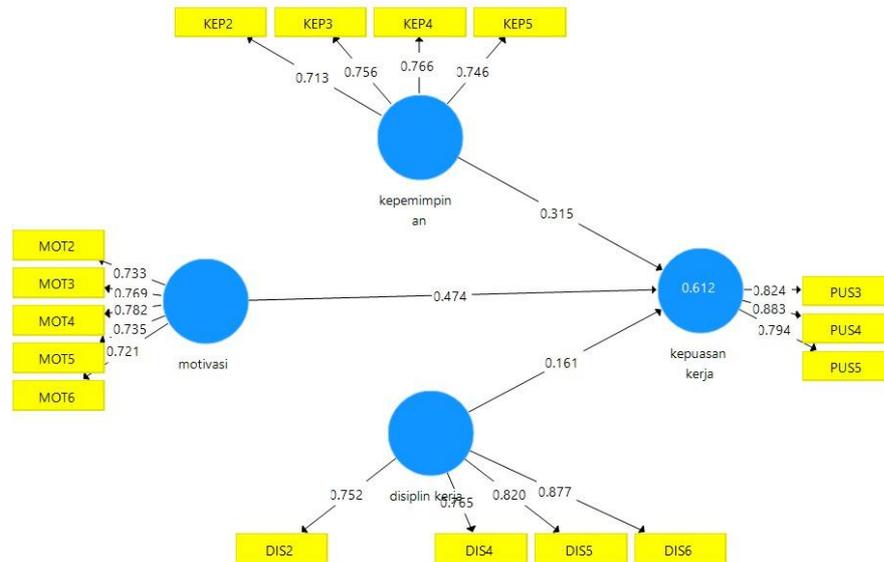
Tabel 1. Data Responden

	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	69	46,2
	Perempuan	81	53,8
Usia	20-30	120	81,4
	31-50	24	15,4
	>50	6	3,2
Total		150	100

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel 1 diperoleh dengan jumlah responden sebanyak 150 orang, didapatkan bahwa jumlah responden perempuan jauh lebih banyak sebesar 81 orang (53,8%) sedangkan jumlah responden laki-laki sebesar 69 orang (46,2%). Dan didapatkan juga bahwa jumlah responden dengan umur 20-30 tahun lebih banyak sebesar 120 orang (81,4%), selanjutnya dengan rentang usia 31-50 tahun sebesar 24 orang (15,4%), dan >50 tahun sebanyak 6 orang (3,2%). Dari analisis deskriptif responden dapat memberikan petunjuk bahwa 53,8% merupakan perempuan, 81,4% berusia rata-rata 20–30 tahun yang bekerja di hotel XYZ di Jakarta.

Model Struktural dan Hipotesis



Gambar 2. Model Pengukuran (Algoritma PLS dengan Outer Loading)

Uji Validitas (*Loading Factor*)

Tabel 2. Uji Validitas (*Loading Factor*)

<i>Factors / Item</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan		0,733	0,833	0,556
KEP2	0,713			
KEP3	0,756			
KEP4	0,766			
KEP5	0,746			
Motivasi		0,803	0,864	0,560
MOT2	0,733			
MOT3	0,769			
MOT4	0,782			
MOT5	0,735			
MOT6	0,721			
Disiplin		0,818	0,880	0,648
DIS2	0,752			
DIS4	0,765			
DIS5	0,820			
DIS6	0,877			
Kepuasan Kerja		0,782	0,873	0,697
PUS3	0,824			
PUS4	0,883			
PUS5	0,794			

Sumber : *PLS for windows* (diolah penulis)

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur korelasi antara skor item dengan skor konstruk semakin tinggi korelasi semakin bagus validitas datanya dengan kata lain ini menunjukan bahwa aturan item harus menandakan konstruksi dasar yang sama yang dapat diverifikasi oleh

unidimensionality (Henseler et al., 2009). Pada penelitian ini, validitas diuji dengan memanfaatkan teknik yang sudah ditetapkan secara universal ‘Average Variance Extracted’ (AVE). Pada tabel 2 akan menggambarkan bahwa *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap variabel laten lebih besar dari nilai yang disarankan yaitu 0,5 (50%) yang menampilkan bahwa setiap konstruk dapat menjelaskan, rata-rata, lebih dari setengah varian untuk item pengukurannya (Fornell, C., & Larcker, 1981).

Reliabilitas tingkat konstruk dilihat dengan reliabilitas komposit dan *alpha Cronbach*. Pada tabel 2 menggambarkan bahwa reliabilitas komposit lebih tinggi dari nilai *cut-off* 0,070 dan *alpha Cronbach* lebih tinggi dari nilai yang di anjurkan 0,6 (Cronbach, 1951). Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat setiap variabel sudah sesuai atau dinyatakan reliabel.

Uji Validitas Discriminant

Validitas diskriminan menggambarkan kepastian yang sebenarnya dari satu konstruk lainnya. Dalam proses ini, nilai akar kuadrat AVE dari suatu konstruk harus lebih tinggi dari nilai interkorelasi yang ada pada setiap konstruk. Suatu konstruk harus dapat mereprestasikan lebih banyak varian dengan item lainnya daripada yang ada dalam model. Seperti yang ada pada tabel 2, akar kuadrat dari AVE di semua konstruksi lebih besar dari pada interkorelasi yang sesuai. Maka dari itu evaluasi validitas dan reliabilitas mensarankan bahwa pengukuran model dapat diterima.

Tabel 3. Uji Validitas Discriminant

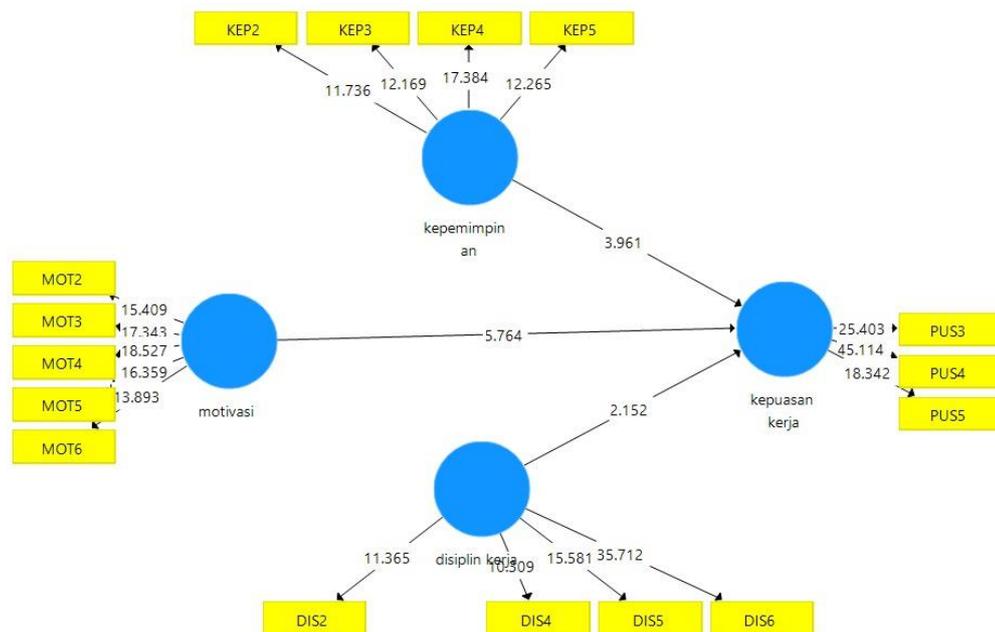
<i>Factors</i>	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Motivasi
Disiplin Kerja	0,805			
Kepemimpinan	0,317	0,745		
Kepuasan Kerja	0,459	0,629	0,835	
Motivasi	0,417	0,553	0,716	0,748

Sumber : *PLS for windows* (diolah penulis)

Pada tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai yang tertinggi dengan variabel Disiplin Kerja 0,805, variabel Kepemimpinan 0,745, variabel Kepuasan Kerja 0,835 dan variabel Motivasi 0,748. Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing indikator pernyataan memiliki nilai *loading factor* tertinggi pada konstruk laten yang diuji daripada konstruk laten lainnya. Maka dari itu bisa dikatakan validitas diskriminan telah valid.

Penelitian Model Struktural

Setelah model pengukuran dipastikan, tahap selanjutnya adalah memeriksa validitas model struktural, dievaluasi melalui kriteria seperti koefisien jalur, koefisien determinasi untuk variable endogen (R^2), ukuran efek (f^2), relevansi prediksi (Q^2) dan multikolinearitas (*inner VIF*) (Henseler et al., 2009);(Chin, 2010). Nilai minimum dan deskripsi untuk setiap ajuan ukuran ditujukan dalam uji bertahap struktural dibawah ini.



Gambar 3. Model Struktural (Bootstrapping with inner t-values)

Koefisien Determinasi (R^2)

R square merupakan gambaran varian yang dijelaskan oleh konstruk endogen. Koefisien determinasi (R^2) adalah kriteria utama untuk evaluasi model struktural (Klarner et al., 2013). Pada tabel 4 menampilkan hasil R^2 pada penelitian ini, dimana R^2 nilai satu variabel endogen adalah 0,612.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

	r square	r square adjusted
Kepuasan Kerja	0,612	0,604

Sumber : PLS for windows (diolah penulis)

Effect Size (f^2)

Ukuran efek di hitung menggunakan f^2 yang dimana nilai antara 0,00 hingga 0,15 menunjukkan efek yang kecil, sedangkan nilai antara 0,16 sampai 0,35 menunjukan efek yang sedang dan nilai diatas 0,35 menunjukan efek yang besar (Sarstedt et al., 2020). Pada tabel 5 menunjukan hasil bahwa variabel motivasi memiliki efek yang paling besar diantara variabel lainnya yaitu sebesar 0,366.

Tabel 5. Effect Size (f^2)

	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	
Kepemimpinan	0,176
Motivasi	0,366
Disiplin Kerja	0,055

Sumber : PLS for windows (diolah penulis)

Hasil Multikolinearitas (Inner VIF)

Nilai VIF yang memiliki nilai lebih tinggi dari 10 dan lebih rendah dari 0,1, menunjukkan adanya multikolinearitas (Pallant, 2007). Pada penelitian ini berdasarkan hasil pada tabel 6 menunjukan nilai tertinggi ialah 1,589 dan terendah 1,226 dengan adanya nilai ini menunjukan adanya multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Multikolinearitas (Inner VIF)

	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	
Kepemimpinan	1,460
Motivasi	1,589
Disiplin	1,226

Sumber : *PLS for windows* (diolah penulis)

Predictive Relevance (Q^2)

Untuk mendapatkan model dari *predictive relevance*, uji *blindfold* dijalankan untuk menghitung nilai dari Q^2 . Secara keseluruhan model menentukan kesesuaian yang memadai dan *predictive relevance* yang lebih tinggi, sebagai Q^2 nilainya harus lebih tinggi dari 0 seperti pada tabel 7 dimana nilai *Construct Cross-validated Redundancy* sebesar 0,405 dan nilai *Construct Cross-validated Communality* sebesar 0,387.

Tabel 7. Predictive Relevance (Q^2)

Variabel Endogen	CCR	CCC
Kepuasan Kerja	0,405	0,387

CCC=*Construct Cross-validated Communality*, CCR=*Construct Cross-validated Redundancy*

Sumber : *PLS for windows* (diolah penulis)

Analisis Pengaruh Langsung (*Path Coefficient*)

Prosedur *Bootstrapping* dilakukan untuk dapat menghitung *t statistics* dan *confidence interval* karena PLS tidak memiliki persyaratan asumsi distribusi (Chin, 1998). Tabel 8 menyajikan hasil penilaian koefisien jalur yang dimana semua hipotesis yang diajukan di dukung.

Tabel 8. Analisis Pengaruh Langsung (*Path Coefficient*)

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>t statistic</i>	<i>p values</i>	Kesimpulan
KEP -> PUS	0,315	0,326	0,080	3,961	0,000	Diterima
MOT -> PUS	0,474	0,466	0,082	5,764	0,000	Diterima
DIS -> PUS	0,161	0,168	0,075	2,152	0,032	Diterima

Sumber : *PLS for windows* (diolah penulis)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 8 variabel H1 dengan nilai *t-statistic* 3,961 (>1,96) dan *p-value* (0,000) dimana yang memenuhi syarat (<0,05), sehingga H1 dapat dinyatakan adanya pengaruh secara signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Variabel H2 nilai *t-statistic* 5,764 (>1,96) dan *p-value* (0,000) dimana yang memenuhi syarat (<0,05), sehingga H2 dapat dinyatakan adanya pengaruh secara signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Variabel H3 nilai *t-statistic* 2,152 (>1,96) dan *p-value* (0,032) dimana yang memenuhi syarat (<0,05), sehingga H3 dapat dinyatakan adanya pengaruh secara signifikan disiplin terhadap kepuasan kerja.

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja pada hotel XYZ di Jakarta bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dimana dengan kepemimpinan yang jelas sesuai dengan standar operasional yang berlaku, dan kejelasan dalam pemberian arahan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini sejalan dengan Suryadharma (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang di lakukan oleh Astuti & Iverizkinawati (2018) bahwa kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Pada penelitian Suprpta (2015) juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan

meningkat. Maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan yang ada dalam perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kedua, motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dimana karyawan dapat termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik sehingga ini dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan hotel XYZ di Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kadek (2015) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tarigan (2017) bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai karyawan PT . Matrix Jaya Indomas Medan. Pada penelitian Rahayu (2020) juga menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ketiga, disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dimana jika setiap karyawan memiliki rasa disiplin dalam bekerja sama ini menimbulkan rasa kepuasan kerja terhadap sesama karyawan, sehingga setiap karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hermansyah dan Indarti (2015) menyatakan bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Supriyadi (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh pada variabel disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di Restoran Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat. Pada penelitian Muaroma (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Evans Lestari KME (Kemang Estate) Desa Babat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pembahasan penulis dapat menarik beberapa kesimpulan bahwa seluruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada hotel XYZ di Jakarta. Pada aspek kepemimpinan diperlukan keterlibatan pemimpin dalam mengapresiasi kerja karyawan, sehingga menimbulkan rasa kepuasan kerja pada karyawan. Pada aspek motivasi dilakukan dengan cara memotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik kepada karyawan agar karyawan menyukai pekerjaannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi, sehingga menimbulkan rasa kepuasan kerja terhadap karyawan tersebut. Pada aspek disiplin diperlukan memaksimalkan waktu kerja secara optimal, maka akan meningkatkan rasa disiplin. Diperlukan adanya penelitian selanjutnya yang dapat dilakukan dengan menambah variabel lain seperti lingkungan kerja, stress kerja dan kompensasi. Agar terciptanya kesempurnaan penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Chaniago, A. (2017). Pemimpin dan kepemimpinan. In T. LP3I (Ed.), *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Vol. 1, Issue 9). Lentera Ilmu Cendekia.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, April, 295–336.
- Chin, W. W. (2010). Handbook of Partial Least Squares. In *Handbook of Partial Least Squares* (Issue January 2010). <https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Dr. Pandi Afandi, M. . (2016). *Concept and Indicator Human Resource Management* (p. 85). Deepublish.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. In *Unmuh Ponorogo Press* (1st ed., Vol. 185, Issue 1). Umpo Press.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error*. 66(December), 37–39.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20(January), 277–319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Hermansyah, & Indarti, S. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja karyawan PT.Peputra Supra Jaya Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(2), 75–86.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Janny Djari, & Firdaus Sitepu. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Dinamika Bahari*, 7(2), 1740–1745. <https://doi.org/10.46484/db.v7i2.52>
- Kadek, N., Juniari, E., & Riana, I. G. (2015). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA NUSA DUA BALI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD)*, Bali , Indonesia *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD*. 11, 823–840.
- Klärner, P., Sarstedt, M., Hoeck, M., & Ringle, C. M. (2013). Disentangling the effects of team competences, team adaptability, and client communication on the performance of management consulting teams. *Long Range Planning*, 46(3), 258–286. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.03.001>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In T. Chandra (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zifatama Publisher. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Muaroma, G., Inayat, :, & Indriati, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Ubmj (Upy Business and Management Journal)*, I(2), 1–6.
- Noor, A. S., & Paludi, S. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK MANDIRI KC JAKARTA KOTA. *STEIN ERepository*, 6(2).

- Pallant, J. (2007). *SPSS_Survival_Manual*.
- Pratama, A. Y., Ismiasih, Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA: Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1), 22–33. <https://doi.org/10.55180/aft.v2i1.196>
- Priyono. (2007). *Buku Pengantar Manajemen Strategi* (T. Chandra (ed.); 1st ed., Issue July 2007). Zifatama Publisher.
- Rahayu, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal BRAND*, 2(2), 184–189.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Robert N. Lussier, Ph.D ; Christopher F. Achua, D. B. A. (2010). *Leadership theory, application, & skill development* (M. S. Acuña (ed.)).
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2020). Handbook of Market Research. In *Handbook of Market Research* (Issue September). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Setria, R., & Nainggolan, B. M. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI NEO HOTEL GROUP JAKARTA. *STEIN ERepository*, 7(2).
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*005.pdf (23rd ed.). Alfabeta.
- Suprpta, M. (2015). Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06, 06, 430–442.
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 24.
- Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 335–358.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123–129.
- Tsauri, S. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In R. Rifa'i (Ed.), *STAIN Jember Press* (1st ed.). STAIN Jember Press.