

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SYLVIA RESORT KOMODO LABUAN BAJO NUSA TENGGARA TIMUR

David Lianto dan Thomas Santoso

Program *Business Management*, Program Studi Manajemen,  
Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121–131, Surabaya 60236

E-mail: [davidlianto2019@gmail.com](mailto:davidlianto2019@gmail.com); [thomass@petra.ac.id](mailto:thomass@petra.ac.id)

*Abstrak*—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo Nusa Tenggara Timur. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan dengan metode pengumpulan data menggunakan angket. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada motivasi kerja.

*Kata kunci*—Hotel Labuan Bajo, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

## PENDAHULUAN

Labuan Bajo adalah salah satu kota yang terletak di sebelah barat pulau Flores, Nusa Tenggara Timur (NTT). Kota ini menawarkan banyak tempat wisata yang mempesona untuk dikunjungi para wisatawan dalam negeri maupun manca negara. Berdasarkan artikel yang ditulis oleh Mammilianus (2019), pada tahun 2016 total jumlah wisatawan mencapai 83.712 orang dan menurut artikel yang ditulis oleh Bere (2020), pada akhir tahun 2019 jumlah wisatawan yang berkunjung ke Labuan Bajo meningkat menjadi 184.208 orang. Dengan berkembangnya sektor pariwisata, usaha hotel pun ikut berkembang. Berdasarkan data BPS (n.d.) dari tahun 2011 hingga 2018, jumlah hotel yang ada di Manggarai Barat bertambah dari 39 hotel menjadi 98 hotel. Dengan semakin banyaknya hotel yang berdiri, persaingan antar hotel dalam memperebutkan wisatawan pun semakin sengit. Untuk dapat terus bersaing dan mengungguli hotel yang lain, diperlukan keunggulan kompetitif yang dapat menjadi nilai tambah dari hotel tersebut (Hitt et al., 2007, pp. 7-10). Salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia (SDM) organisasi atau dengan kata lain karyawan

perusahaan. (Hitt et al., 2007, pp. 83-84; Sutrisno, 2020, p. 2). Karyawan yang diperlukan dalam keberlangsungan dan pengembangan suatu hotel adalah karyawan yang terdidik dan siap pakai atau berkualitas (Sutrisno, 2020, p. 4). Kualitas dari karyawan dapat dilihat dari hasil kerja dan pencapaian karyawan dalam melakukan pekerjaannya, atau yang disebut dengan kinerja karyawan.

Mathis dan Jackson tidak secara eksplisit mendefinisikan kinerja karyawan. Mathis dan Jackson mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses yang menentukan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya bila dibandingkan dengan suatu standar dan mengkomunikasikan hasil tersebut kepada karyawan (Mathis dan Jackson, 2011, p. 320). Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan suatu standar. Walaupun definisi ini ditarik dari definisi penilaian kinerja, ketepatan pengertian didukung oleh definisi kinerja karyawan dari pakar lain. Menurut Rahadi (2010, p. 5) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada standar yang telah ditentukan. Menurut Mathis dan Jackson (2011, p. 324), ada enam kriteria umum dari kinerja karyawan di dalam suatu organisasi yang dapat dijadikan sebagai indikator. Enam kriteria tersebut yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, efisiensi, dan efektivitas. Kehadiran tidak dijadikan sebagai indikator karena tidak lulus uji indikasi dan kausalitas.

Hotel Sylvia Resort Komodo adalah hotel bintang tiga yang berlokasi di dekat pantai Waecicu, Labuan Bajo, Nusa Tenggara Timur yang berdiri sejak tahun 2013. Lokasi dari Hotel Sylvia dapat dikatakan cukup strategis, karena berlokasi di pantai terbaik di Labuan Bajo untuk berenang, *snorkling*, dan menikmati matahari terbenam yang mana dapat menarik banyak pengunjung. Berdasarkan wawancara dengan manajer Hotel Sylvia Resort Komodo, Eva, yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2021, 12 Maret

2021, dan 17 Maret 2021 *via WhatsApp Chat*, didapatkan informasi bahwa pada bulan Desember 2020 lalu masih ada pengunjung yang menginap di Hotel Sylvia untuk menghabiskan akhir tahun. Manajer berkata bahwa rata-rata perhari 10 kamar yang ditempati oleh pengunjung semenjak pandemi Covid-19 mewabah.

Manajer dari Hotel Sylvia mengatakan bahwa jumlah karyawan yang masih aktif adalah 46 orang yang terbagi dalam tujuh unit / divisi. Tujuh unit / divisi tersebut adalah *Office, Housekeeping, Food & Beverage, Security, Engineering, Driver, dan Garden*. Manajer mengatakan bahwa selama pandemi ini karyawan menjalankan pekerjaan / tugas mereka dengan baik. Akan tetapi, pekerjaan yang dilakukan terkadang tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Dengan kondisi yang masih sepi, beberapa karyawan kurang bersemangat menjalankan tugasnya, sehingga mereka menjalankan tugas dengan lambat. Ketidaksihinggaan dengan SOP dan penyelesaian tugas yang lambat membuat manajer harus memantau karyawan secara berkala. Pada masa pandemi, Hotel Sylvia menetapkan jadwal kerja *shift* bagi karyawannya, sehingga karyawan secara bergantian masuk kerja. Selama pemberlakuan jadwal kerja *shift*, karyawan selalu masuk sesuai jadwal yang ditentukan. Akan tetapi, masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin untuk datang tepat waktu di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cetin dan Askun (2017), motivasi kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. George dan Jones (2012, p. 157; dalam Fait dan Sakka, 2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan psikologikal dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang didalam sebuah organisasi, tingkat usaha yang dikeluarkan, dan kegigihan dalam menghadapi hambatan. George dan Jones (2012, pp. 157-158) mengatakan bahwa ada tiga elemen kunci dari motivasi kerja karyawan, ketiga elemen kunci ini dapat dijadikan sebagai indikator dari motivasi kerja karyawan. Ketiga elemen kunci dari motivasi kerja karyawan adalah arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di sebuah organisasi adalah kepuasan kerja (Valei dan Jiroudi, 2016). Luthans (2011, p.141; Luthans dalam Hendri, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan sesuatu yang dianggap atau dipandang oleh karyawan sebagai hal yang penting. Menurut Luthans (2011, p. 142-143; dalam Hendri, 2019), ada enam faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji dan tunjangan, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Kita dapat mengetahui kepuasan kerja karyawan dari rasa puas yang ditunjukkan

oleh karyawan. Dengan demikian, indikator dari kepuasan kerja adalah rasa puas yang ditunjukkan karyawan terhadap enam faktor tersebut (Luthans, 2011; Luthans dalam Hendri, 2019; Luthans dalam Nasution dan Rafiki, 2019).

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo

### **Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan**

Motivasi kerja karyawan merupakan masalah yang cukup kompleks dan sulit. Kesulitan tersebut biasanya terjadi dalam menentukan imbalan yang sesuai dengan keinginan karyawan, karena keinginan tiap karyawan berbeda. Imbalan yang sesuai dengan keinginan karyawan akan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya (George dan Jones, 2012, p. 226). Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan arah perilaku yang positif, berusaha sekuat tenaga dalam menjalankan pekerjaannya, dan dengan gigih melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena melalui hasil kerja yang dilakukan keinginan karyawan dapat tercapai. Dengan demikian, motivasi dari karyawan untuk memenuhi keinginannya mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan tersebut telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Cetin dan Askun (2017), yang mana mengatakan bahwa terdapat pengaruh dari faktor motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dharma (2018) dan Rita et al. (2018) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo

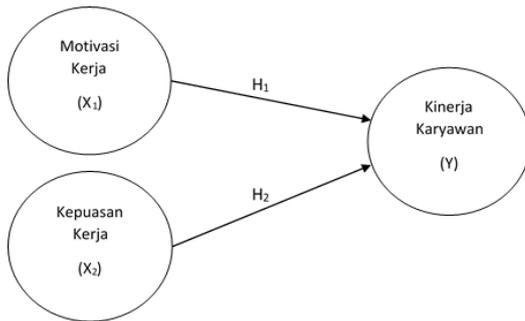
### **Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan**

Kepuasan kerja lebih berfokus pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya (Luthans, 2011, p. 141; Pawirosumarto et al., 2017; Robbins dalam Matthews et al., 2018). Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif (tidak kooperatif) yang dapat menghambat proses operasional organisasi. Sedangkan karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif (lebih kooperatif) yang mendukung terjalannya proses operasional organisasi dengan baik. Operasional organisasi yang lancar menunjukkan kinerja baik dari para anggotanya, sehingga kepuasan kerja melalui sikap yang ditunjukkan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Hubungan tersebut telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Valei dan Jiroudi (2016), yang mana mengatakan terdapat pengaruh dari

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Aspek-aspek kepuasan kerja memprediksi kinerja karyawan secara signifikan dengan nilai  $R^2$  substansial 84 %. Penelitian yang dilakukan oleh Lin dan Huang (2020) serta Hendri (2019) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo

**Kerangka Penelitian**



**Gambar 1 Kerangka penelitian**  
 Sumber: George and Jones, 2012; Luthans, 2011; Mathis dan Jackson, 2011

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kausal di mana menguji, menganalisis, dan mendeskripsikan pengaruh dari satu atau lebih variabel independen terhadap satu atau lebih variabel dependen. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, di mana menguji dan menganalisis data angka dari populasi dan sampel menggunakan teknik pengujian dan analisis statistik. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan hotel Sylvia Resort yang berlokasi di Labuan Bajo dengan jumlah populasi 46 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling: total sampling* atau *sampling jenuh*, di mana teknik ini mengambil seluruh populasi responden sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, penelitian ini akan menggunakan seluruh karyawan hotel Sylvia Resort Labuan Bajo sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan angket sebagai metode pengumpulan data. Angket yang akan disebarakan kepada karyawan Hotel Sylvia Resort Komodo berisikan seperangkat pernyataan mengenai motivasi kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan dengan lampiran tabel yang telah disiapkan oleh penulis untuk diisi oleh karyawan. Penyebaran angket penelitian dari tanggal 5 April 2021 hingga tanggal 24 April 2021. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen ketika variabel independen sebagai stimulus dimanipulasi (Sugiyono, 2015, p. 277).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja valid, sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki satu indikator yang tidak valid yaitu indikator efisiensi. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki data / hasil penelitian yang berdistribusi normal, tidak memiliki masalah multikolinieritas, dan tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier berganda**

**Tabel 2**

**Hasil Regresi Linier berganda**

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	0,793
Motivasi Kerja	0,230
Kepuasan Kerja	0,576

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi linier berganda:  $Y = 0,793 + 0,230 X_1 + 0,576 X_2$ . Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar 0,793, yang mana menunjukkan besarnya variabel kinerja karyawan yang tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja. Bila nilai variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol, maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,783. Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien 0,230 yang mana menunjukkan bahwa setiap satu satuan motivasi kerja naik, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,230 dengan asumsi variabel independen yang lain tidak berubah. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien 0,576 yang mana menunjukkan bahwa setiap satu satuan kepuasan kerja naik, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,576 dengan asumsi variabel independen yang lain tidak berubah. Dari tabel diatas juga dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 3**

**Hasil Uji F**

Model	F	Sig
Regression	28,882	< 0,001

Tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi dari  $F_{hitung}$  variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar < 0,001 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,882. Hasil tersebut menunjukkan nilai

signifikan di bawah batas nilai signifikan 5% (< 0,05), sehingga  $H_a$  uji F diterima yaitu: variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil tersebut juga menandakan bahwa model penelitian layak dan relevan untuk digunakan dalam kondisi / kasus nyata.

**Tabel 4**

**Hasil Uji t**

Variabel	Std.	Bet	t	Sig.	
Independen	B	Err or	a		
Motivasi Kerja	0,23	0,07	0,34	2,95	0,00
Kepuasan Kerja	0	8	8	5	5
Kepuasan Kerja	0,57	0,13	0,51	4,38	<
	6	1	7	6	0,00
					1

Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi dari  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 0,005 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,955. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikan di bawah batas nilai signifikan 5% (< 0,05), sehingga  $H_a$  uji t diterima yaitu: variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Tabel 4 juga menunjukkan nilai signifikansi dari  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja sebesar < 0,001 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,386. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikan di bawah batas nilai signifikan 5% (< 0,05), sehingga  $H_a$  uji t diterima yaitu: variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

**Tabel 5**

**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,761	0,579	0,559

Tabel 5 menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,761 yang mana nilai tersebut terletak diantara 0,6 hingga 0,8. Nilai tersebut memiliki arti bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan kuat karena melebihi batas nilai 0,6. Tabel 5 juga menunjukkan nilai koefisien determinasi *R square* sebesar 0,579 atau 57,9%. Nilai tersebut memiliki arti bahwa variasi nilai variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi nilai kinerja karyawan sebesar 57,9%. 42,1% sisanya dijelaskan oleh variasi nilai variabel lain diluar model regresi yang diteliti.

**Pembahasan**

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari uji t / parsial yang telah dilakukan, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,005 yang mana lebih kecil dari batas nilai signifikansi 0,05, sehingga  $H_a$  uji t “variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen” diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut, hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, didapatkan nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,230. Nilai  $t_{hitung}$  dan koefisien regresi tersebut positif yang mana menandakan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Cetin dan Askun (2017) menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal yang berbeda adalah motivasi intrinsik karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan motivasi karyawan memiliki pengaruh yang tidak besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dharma (2018) juga menunjukkan hasil yang sama, di mana motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan besar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,528. Penelitian yang dilakukan oleh Rita et al. (2018) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan besar. Penelitian yang dilakukan oleh Cetin dan Askun, Dharma, dan Rita et al. memiliki hasil yang sama, ketiga penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh secara besar dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan motivasi kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, walaupun pengaruh tersebut tidaklah besar. Perbedaan hasil ini bisa dikarenakan oleh lokasi penelitian yang berbeda, lokasi yang berbeda memiliki masyarakat dengan budaya yang berbeda pula, sehingga jawaban dari responden dapat berbeda pula. Walaupun ada sedikit perbedaan pada hasil penelitian, penelitian ini dan ketiga penelitian tersebut menunjukkan hasil yang selaras, yaitu: motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari uji t / parsial yang telah dilakukan, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar  $< 0,001$  yang mana lebih kecil dari batas nilai signifikansi  $0,05$ , sehingga  $H_a$  uji t “variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen” diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut, hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, didapatkan nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar  $0,576$ . Nilai  $t_{hitung}$  dan koefisien regresi tersebut positif yang mana menandakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Valei dan Jiroudi (2016) menunjukkan bahwa kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang besar dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang berbeda adalah tunjangan yang diterima oleh karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari tunjangan yang diterima karyawan terhadap kinerja karyawan walaupun pengaruh tersebut tidak sebesar indikator yang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2019) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang besar dan positif terhadap kinerja karyawan. Kemiripan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Hendri adalah indikator pekerjaan itu sendiri sama-sama memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lin dan Huang (2020) juga menunjukkan hasil yang sama, dimana kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh yang dimiliki oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan besar. Kepuasan kerja yang dirasakan mempengaruhi sikap karyawan disaat bekerja, di mana hasil pekerjaan dari sikap yang ditunjukkan membentuk kinerja dari karyawan. Ada sedikit perbedaan antara penelitian ini dengan ketiga penelitian tersebut, akan tetapi penelitian ini dengan ketiga penelitian menunjukkan hasil yang selaras, yaitu: kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis dari hasil uji, analisis, dan pembahasan yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo
2. Kepuasan kerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo dibandingkan dengan motivasi kerja karyawan

### Saran

1. Berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi kerja, nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “saya tetap berusaha hingga menemukan solusi dari permasalahan yang ada”. Pihak Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo dapat memberikan pelatihan bagi para karyawan untuk meningkatkan kemampuan menyelesaikan masalah, sehingga dapat membangkitkan rasa percaya diri karyawan ketika menghadapi masalah. Dukungan dari pihak hotel juga penting dalam mempertahankan motivasi karyawan untuk mencari solusi dari permasalahan.
2. Berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap kepuasan kerja, nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Saya merasa puas terhadap tunjangan yang saya terima”. Pihak Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo dapat memberikan tunjangan yang lebih dari sebelumnya, tunjangan yang mudah dan sederhana untuk diberikan kepada karyawan adalah uang makan siang yang lebih besar dari sebelumnya.
3. Berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Saya menggunakan sumber daya perusahaan (waktu, bahan baku, sarana, prasarana, dan uang) sesuai dengan tujuan dan kegunaannya”. Pihak Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo dapat memberikan pelatihan bagi para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan Berdasarkan pembahasan pada bab 4, motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga pihak hotel dapat fokus menyelesaikan kedua permasalahan diatas agar kinerja karyawan dapat ikut diperbaiki.

## DAFTAR REFERENSI

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Manggarai Barat (n. d.). Jumlah usaha akomodasi/hotel di kabupaten Manggarai Barat, 2011-2013. Retrieved September 12, 2020, from <https://manggarai Baratkab.bps.go.id/dynamic/mictable/2018/11/06/168/jumlah-usaha-jasa-akomodasi-hotel-di-kabupaten-manggarai-barat-2011-2013.html>

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Manggarai Barat (n. d.). Jumlah usaha akomodasi/hotel di kabupaten Manggarai Barat, 2016-2018. Retrieved September 12, 2020, from <https://manggarai Barat.kab.bps.go.id/dynamictable/2019/08/16/215/jumlah-usaha-jasa-akomodasi-hotel-di-kabupaten-manggarai-barat-2016-2018.html>
- Bere, S. M. (2020, January 15). Komodo terus memikat turis, kunjungan turis asing ke Labuan Bajo naik. *Kompas Online*. Retrieved September 12, 2020, from <https://travel.kompas.com/read/2020/01/15/121100027/komodo-terus-memikat-turis-kunjungan-turis-asing-ke-labuan-bajo-naik>
- Cetin, F., & Askun, D. (2017). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Dharma, Y. (2018). The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at Bank Aceh Syariah. In *Proceedings of MCoMS 2017* (pp. 7-12). Emerald Reach Proceedings Series. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- Fait, M. & Sakka, G. (2020). Knowledge sharing: an innovative organizational approach to engage volunteers. *EuroMed Journal of Business*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EMJB-10-2019-0131>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behaviour* (6<sup>th</sup> ed.). Pearson/Prentice Hall.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance*, 68(7), 1208-1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Hitt, M. A., Ireland, D. R., & Hoskisson, R. E. (2007). *Strategic management: Competitiveness and globalization* (7<sup>th</sup> ed.). Thomson South-Western.
- Lin, C.-Y., & Huang, C.-K. (2020). Employee turnover intentions and job performance from a planned change: The effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0281>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour* (12<sup>th</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Mammilianus, S. (2019, January 23). Ini jumlah kunjungan wisatawan ke Labuan Bajo tiga tahun terakhir. *Pos-Kupang*. Retrieved September 12, 2020, from <https://kupang.tribunnews.com/2019/01/23/ini-jumlah-kunjungan-wisatawan-ke-labuan-bajo-tiga-tahun-terakhir>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13<sup>th</sup> ed.). South-Western Cengage Learning.
- Matthews, B., Daigle, J. & Houston, M. (2018). A dyadic of employee readiness and job satisfaction: Does there exist a theoretical precursor to the satisfaction-performance paradigm?. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(5), 842-857. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2018-1320>
- Nasution, F.N. & Rafiki, A. (2019). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195-205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P.K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Rahadi, D. R. (2010). Manajemen kinerja sumber daya manusia. Tunggal Mandiri.
- Rita, M., Payangan, O. R., Rante, Y., Tuhumena, R. & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953-964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Sugiyono, H. (2015). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (1<sup>st</sup> ed., Cetakan ke sebelas). Kencana.
- Valei, N., & Jiroudi, S. (2016). Job satisfaction and job performance in the media industry: A synergistic application of partial least squares path modelling. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 28(5), 984-1014. <https://doi.org/10.1108/APJML-10-2015-0160>