
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL HOLIDAY RESORT LOMBOK

Oleh :

Ni Made Indri Kartika Putri¹, Syech Idrus² & I Made Dayuh Hary Kosala³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram, Indonesia

E-mail: ¹kartikap928@gmail.com, ²syechidroes@gmail.com,

³madedayuh@gmail.com

Article History:

Received: 29-01-2026

Revised: 30-01-2026

Accepted: 31-01-2026

Keywords:

Disiplin Kerja, Hotel
Holiday Resort
Lombok, Kinerja
Karyawan, Motivasi
Kerja.

Abstract: Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu industri dan disiplin serta motivasi diyakini memainkan peran dalam pencapaiannya. Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Holiday Resort Lombok. Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian teknik penelitian sampel ini adalah purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan aplikasi software SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Holiday Resort Lombok dengan nilai signifikan di bawah 0.05 yaitu sebesar $0.006 < 0.05$. dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 2.633 + 0.473X_1 + 0.437X_2 + e$. Memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel disiplin akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Kualitas layanan hotel sangat bergantung pada sumber daya manusia yang professional. Kinerja karyawan merupakan factor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu Perusahaan. Terkait dengan hal tersebut sebagai salah satu hotel berbintang di Lombok, Hotel Holiday Resort Lombok membutuhkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan motivasi yang kuat agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada tamu. Berdasarkan observasi awal di hotel Holiday Resort Lombok ditemukan beberapa fenomena terkait disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dimana masih terdapat indikasi yang menunjukkan ketidakteraturan dalam kepatuhan terhadap Standar operasional seperti keterlambatan shift kerja dan ketidakdisiplinan dalam menyelesaikan tugas, sehingga keluhan tamu terkait responsivitas pelayan. Selain itu beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya apresiasi dan system reward yang tinggi.

LANDASAN TEORI

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Sumber Daya Manusia (SDM)

Cahyadi et al. (2023) mengatakan bahwa Sumber daya manusia (SDM) adalah

merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya.

Menurut Agung (2022) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Disiplin Kerja

(Silalahi and Bangun 2020). Menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Surono and Pusparini (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sisial yang berlaku.

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Menurut (Syafitri, 2020:109) sebagai berikut :

- a) Ketaatan terhadap peraturan kerja
Karyawan yang taat pada aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Ketaatan pada standar kerja
Karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- c) Kehadiran
Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

Motivasi Kerja

SULIATI (2022) mengatakan Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Indikator-indikator motivasi kerja menurut Alhusaini (2020) sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Fisik
Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- b) Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.

- c) Kebutuhan sosial
Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- d) Kebutuhan akan penghargaan
Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan oleh (Amirudin, Hanny, and Anggraini 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Ada 4 indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021:15) sebagai berikut:

- a) Kualitas Kerja
Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.
- b) Kuantitas Kerja
Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.
- c) Pelaksanaan Tugas
Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.
- d) Tanggung Jawab
Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

METODE PENELITIAN (Cambria, size 12)

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi yang diteliti yaitu karyawan Hotel Holiday Resort Lombok dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Berdasarkan hasil perhitungan rumus Slovin (Nugraheni, 2016), didapatkan jumlah sampel 64 responden dengan pengumpulan data menggunakan angket. Data angket tersebut akan diukur menggunakan skala Likert dengan skor nilai atau bobot yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Skala Likert

No	Pertanyaan	Nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat Tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2007

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Uji Validitas bertujuan untuk memastikan keakuratan dan ketepatan hasil penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan diandalkan.
- b. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghozali (2021:61)
- c. Uji normalitas merupakan salah satu prosedur statistik yang bertujuan untuk memancarkan apakah data yang dianalisis berasal dari populasi yang mengikuti distribusi normal korelasi signifikan antar variabel bebas.
- d. Uji Multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen. Metode pengujian multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai Toleransi dan Faktor Inflasi Varians (VIF). Menurut Ghozali (2018:107)
- e. Uji heteroskedastisitas adalah salah satu teknik statistik yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan atau ketidaksamaan dalam varians residual antar pengamatan dalam suatu model regresi.
- f. Uji linier berganda bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan)
- g. Uji T digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.
- h. Koefisien determinasi (R_2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yang dapat diindikasikan oleh nilai adjusted R-Squared, Menurut Ghozali (2018)
- i.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian sebanyak 64 responden dengan proses penyebaran angket secara langsung kepada karyawan Hotel Holiday Resort Lombok. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia, yang paling dominan adalah usia 26-35 tahun dengan jumlah 33 responden. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak yaitu laki-laki sebanyak 41 responden. Karakteristik responden berdasarkan departemen yang paling banyak yaitu *food and beverage* sebanyak 25 responden.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	rtabel
Variabel X1	X1.1	0,670	0,374
	X1.2	0,465	0,374
	X1.3	0,733	0,374
	X1.4	0,508	0,374
	X1.5	0,737	0,374
Variabel X2	X2.1	0,733	0,374
	X2.2	0,798	0,374
	X2.3	0,670	0,374
	X2.4	0,840	0,374

	X2.5	0,853	0,374
Variabel Y	Y1	0,842	0,374
	Y2	0,752	0,374
	Y3	0,802	0,374
	Y4	0,868	0,374
	Y5	0,807	0,374

Sumber data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat di simpulkan bahwa semua item pernyataan yang ada dalam variabel penelitian dapat dinyatakan valid, karena sesuai dengan kletentuan keputusan pengujian validitas yaitu apabila rhitung lebih besar dari rtabel maka item dinyatakan valid, sehingga semua item dalam pernyataan penelitian ini dapat di katakana valid.

Tabel 3 Uji Reabilitas

Variabel	Items	Alpa Cronbach's	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	5	0,613	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	5	0,834	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,871	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Table 3 dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,613, variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,834 dan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,871 dimana nilai tersebut lebih besar >0,60 (Nilai Alpha Cronbach"s) sehingga dapat di simpulkan bahwa instrumen dari masing-masing variabel tersebut dinyatakan reliable dan dinyatakan layak untuk dijadikan variabel dalam penelitian ini.

1. Uji Normalitas

Table 4 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61181522
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.063
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan uji normalitas dengan metode Kolmogorov dengan hasil nilai asymp sig (2-tailed) yaitu 0.200.>0.05 yang artinya data berdistribusi normal atau data normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Uji Multikolinierits

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.633	3.692		.713	.478		
	X1	.437	.154	.306	2.834	.006	.912	1.096
	X2	.437	.112	.422	3.906	.000	.912	1.096

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan nilai hasil uji multikoliearitas variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0.912 yang artinya kedua variabel bebas memiliki nilai tolerance >0,10 dan VIF pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yaitu sebesar 1.096 dimana kedua variabel memiliki nilai lebih kecil dari <10. Dari data hasil uji yang dapat maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Holiday Resort Lombok tidak mengalami gejala multikolieritas atau tidak terdapat korelasi diantara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedasitas

Tabel 6 Uji Heteroskedasitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.688	2.260		2.074	.042
	X1	-.084	.094	-.117	-.890	.377
	X2	-.067	.068	-.128	-.972	.335

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.377 lebih besar dari 0.05 dan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.335 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka berkesimpulan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.633	3.692		.713	.478
	X1	.437	.154	.306	2.834	.006
	X2	.437	.112	.422	3.906	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil persamaan regresi linier berganda yang telah dilakukan pada umumnya adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta yang di dapat sebesar 2.633, maka memiliki arti bahwa apabila variabel disiplin kerja dan motivasi kerja nilai konstantanya diasumsikan 0 maka nilai kinerja karyawanh. adalah 2.633.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0.437 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel disiplin akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0.437.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0.437 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0.437.

5. Uji Parsial (uji T)

Tabel 8 Uji T

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.633	3.692		.713	.478
	X1	.437	.154	.306	2.834	.006
	X2	.437	.112	.422	3.906	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t pada Table 4.8 dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0.006. ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi jika nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka hipotesis diterima.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.349	.328	1.638

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Diketahui nilai adjusted r square sebesar 0.328 maka memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan sumbangan pengaruh secara Bersama-sama sebesar 32.8% terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya 67.2% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Holiday Resort Lombok

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di dapatkan hasil bahwa penelitian ini sejalan dengan konsep disiplin dari Surono dan Pusparini (2020). Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Holiday Resort Lombok. Berdasarkan dari data hasil angket yang telah di olah maka peneliti menganalisis dari hasil uji t di peroleh hasil dari pengujian 5 indikator yang di jadikan tolak ukur variabel disiplin kerja yaitu ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kehadiran, tingkat kewaspadaan tinggi.

Berdasarkan 5 indikator tersebut didapatkan hasil uji t yang menyatakan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja lebih kecil dari 0.5 yaitu sebesar 0.006 dan nilai t hitung variabel disiplin kerja lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $2.834 > 1.670$. Hal ini sejalan dengan uji analisis regresi linier berganda dimana variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0.437 maka memiliki arti apabila ada kenaikan 1% variabel disiplin kerja maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 43.7% dan hasil dari analisis koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 34.9% sebaran variabel independen dapat menjelaskan variabel disiplin kerja dengan baik namun tidak kuat. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Holiday Resort Lombok yang artinya H_1 diterima dan $H_{0.1}$ di tolak.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di holiday resort Lombok

Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Holiday Resort Lombok Sari, Santoso dan Sirna (2022). Variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Holiday Resort Lombok didapatkan dari hasil uji t terdapat 5 indikator yang menjadi tolak ukur dari variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan. Variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Holiday Resort Lombok didapatkan dari hasil uji t terdapat 5 indikator yang menjadi tolak ukur dari variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan. Variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan di Holiday Resort Lombok didapatkan dari hasil uji t terdapat 5 indikator yang menjadi tolak ukur dari variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan.

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan hasil uji t sebesar $3.906 > 1.670$, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0.000 > 0.05$. hal ini sejalan dengan hasil uji analisis linier berganda dimana variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0.437 sehingga memiliki arti bahwa apabila kenaikan 1% variabel motivasi kerja menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 43.7% dan hasil analisis koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 34.9% yang artinya variabel independen dapat menjelaskan variabel motivasi kerja dengan baik namun tidak cukup kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Holiday Resort Lombok yang berarti H_2 di terima dan $H_{0.2}$ di tolak.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Holiday Resort Lombok. Dalam penelitian ini menggunakan 64 responden yang merupakan karyawan di Holiday Resort Lombok. Berdasarkan data yang telah di uji di bab VI dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil di pembahasan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang di hasilkan karyawan di Holiday Resort Lombok dengan cara mengikuti ketaatan terhadap peraturan kerja dan kehadiran.
2. Dari hasil analisis data di pembahasan dapat menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat di artikan dengan mendapatkan suatu penghargaan dari atasan maupun Perusahaan maka setiap karyawan semakin kuat motivasi kerja dan semakin baik kinerja yang di hasilkan karyawan di Holiday Resort Lombok.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan yang di peroleh oleh peneliti, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Holiday Resort Lombok. Namun pihak perusahaan harus tetap meningkatkan sumber daya manusia. Peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja dan *breafing* di setiap departement dengan cara *on the job* atau *off the job* sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja serta motivasi karyawan dalam bekerja agar dapat memberikan pelayanan terbaik untuk tamu yang datang di Holiday Resort Lombok.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini memiliki keterbatasan dengan waktu saat mencari responden karena saat ini hotel sedang *high season* jadi karyawan hotel sedikit sibuk. Maka peneliti selanjutnya sebaiknya mencari waktu yang tepat saat melakukan penelitian. Tentang hal tersebut bertujuan agar peneliti selanjutnya dapat lebih bermanfaat bagi peneliti dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung, STIE Sultan. 2022. "Teori Kepuasan Kinerja Sdm." Manajemen Sumber Daya Manusia 41.
- [2] Amirudin, Amirudin, Rissa Hanny, and Ninik Anggraini. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa." Bhirawa 5(1): 1–15.
- [3] Cahyadi, Nur, Joko Sabtohadhi, Syarif Agussaid Alkadrie, M M SE, S Pd Megawati, et al. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Rey Media Grafika.
- [4] Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS(8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Silalahi, Novalita, and Wilson Bangun. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Manajemen Maranatha 19(2): 115–26.
- [7] Sari, Ni Made Omita, R Tri Priyono Budi Santoso, and I Ketut Sirna. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel." Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata 17(1).
- [8] Suliati, N I Nyoman. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Banoli Motor Denpasar."
- [9] Surono, Galih, and Nur Nawaningtyas Pusparini. 2020. "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Siswa Teladan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Studi Kasus: SD Bhakti YKKP." Infotech: Journal of Technology Information 6(1): 49–56.