MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ALOFT BALI SEMINYAK

I Made Suryanta[1], I W K Teja Sukmana[2], Raden Agus Sarwa Edy[3]
[1,2,3] Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia
Email: suryanta181@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of job satisfaction, work discipline, and compensation on employee performance at Hotel Aloft Bali Seminyak, a hotel operating under the Aloft Hotels brand within the Marriott International network in the Seminyak tourism area of Bali. A quantitative approach with an associative method was applied, involving the entire population of 42 permanent employees as respondents through a saturation sampling (census) technique. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS. The results show that job satisfaction does not have a significant partial effect on employee performance (t = -0.599; Sig. = 0.553), whereas work discipline has a positive and significant partial effect (t = 8.682; Sig. = 0.000). Compensation does not have a significant partial effect on employee performance (t = 1.369; Sig. = 0.179). Simultaneously, job satisfaction, work discipline, and compensation significantly affect employee performance (F = 50.111; Sig. = 0.000), with an Adjusted R Square of 0.782, indicating that 78.2% of the variation in employee performance is explained by the three variables, while the remaining 21.8% is explained by other factors outside the model. Work discipline is found to be the most dominant variable influencing employee performance. These findings suggest that hotel management should prioritize strengthening work discipline while continuing to improve job satisfaction and the compensation system to support sustained employee performance.

***Keywords**: Job Satisfaction, Work Discipline, Compensation, Employee Performance*

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak, salah satu hotel di bawah jaringan Marriott International yang berlokasi di kawasan wisata Seminyak, Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, melibatkan seluruh populasi sebanyak 42 karyawan tetap sebagai responden melalui teknik sensus (sampling jenuh). Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (t = -0,599; Sig. = 0,553), sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (t = 8,682; Sig. = 0,000). Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (t = 1,369; Sig. = 0,179). Secara simultan, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F = 50,111; Sig. = 0,000), dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,782 yang berarti 78,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 21,8% sisanya dijelaskan oleh faktor

Article history
Received: September 2026
Reviewed: September 2026
Published: September 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

lain di luar model. Disiplin kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen hotel perlu memprioritaskan penguatan disiplin kerja sembari tetap meningkatkan kepuasan kerja dan sistem kompensasi guna mendukung keberlanjutan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Industri pariwisata memegang posisi strategis sebagai motor penggerak pertumbuhan ekonomi makro, tak terkecuali di Indonesia. Sektor ini bertindak sebagai katalisator krusial dalam mendongkrak perolehan devisa negara, memperluas kesempatan kerja, serta menstimulasi multiplikasi ekonomi di berbagai bidang penunjang seperti industri transportasi, sektor kuliner, hingga akomodasi perhotelan. Pertumbuhan jumlah wisatawan yang terus meningkat mendorong kebutuhan terhadap fasilitas akomodasi sehingga perusahaan perhotelan dituntut meningkatkan kualitas pelayanan agar mampu bersaing dalam industri hospitality yang kompetitif. Bali, sebagai salah satu destinasi wisata internasional dengan daya tarik alam dan budaya yang tinggi, mengalami persaingan industri perhotelan yang semakin dinamis sehingga setiap hotel perlu menerapkan strategi pelayanan berorientasi kualitas.

Karakteristik industri perhotelan sebagai penyedia layanan menempatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia sebagai determinan utama yang berkolerasi linear dengan standar kualitas pelayanan serta produktivitas kerja pegawai (Anghel-Vlad, 2018; Dorta-Afonso dkk., 2021). Kompentensi kinerja sendiri merefleksikan manifestasi capaian individual dalam menunaikan mandat institusional sesuai standar operasional yang berlaku, sehingga orientasi manajerial yang berpusat pada optimalisasi kinerja menjadi krusial dalam mewujudkan visi strategis korporasi (Kasmir, 2016; Mangkunegara, 2017).

Dimensi krusial yang mengitari dinamika kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, yakni akumulasi afektif positif yang muncul dari evaluasi holistik terhadap ruang lingkup pekerjaan, sistem remunerasi, iklim interaksi sosial, serta higienitas lingkungan kerja. Validasi empiris yang dipublikasikan oleh Jati dkk. (2021) mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja mampu mendatangkan akselerasi positif yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja dalam sektor perhotelan, di mana konklusi tersebut selaras dengan hasil investigasi yang dilakukan oleh Dorta-Afonso dkk. (2021) mengenai keterkaitan erat antara *job satisfaction* dan *individual job performance* pada sektor *hospitality*.

Di samping aspek kepuasan, disiplin kerja turut memegang peranan esensial sebagai representasi kepatuhan normatif, kesadaran struktural, dan internalisasi regulasi organisasi (Afandi, 2018; Aminah & Marginingsih, 2023). Secara paralel, sistem kompensasi berfungsi sebagai instrumen apresiasi institusional untuk menstimulasi dorongan intrinsik dan ekstrinsik pegawai (Afandi, 2018; Kasmir, 2016).

Meskipun demikian, tinjauan literatur terdahulu menyajikan variasi temuan empiris yang belum konvergen terkait determinan kinerja tersebut. Pramularso (2017) mencatatkan pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai hotel; Mulyapradana dkk. (2020) mengidentifikasi signifikansi kompensasi di Hotel Dafam Pekalongan; sementara Jati dkk. (2021) menggarisbawahi urgensi kepuasan kerja. Disparitas empiris tampak nyata tatkala menelaah studi Nurhandayani (2024) yang mendapati ketiadaan signifikansi pengaruh parsial antara kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, kondisi kontras terdeteksi manakala temuan tersebut dikomparasikan dengan arsitektur konseptual Sudiardhita dkk. (2019) yang justru mendaulat kepuasan kerja sebagai variabel mediasi esensial dalam menjembatani relasi fungsional antara kompensasi, kedisiplinan, serta produktivitas kerja. Disparitas teoretis ini

menegaskan adanya *research gap* yang esensial untuk diuji kembali pada konteks organisasional yang spesifik.

Penguatan urgensi investigasi ini turut disokong oleh berbagai studi empiris kontemporer. Soelton (2018) membuktikan signifikansi pengaruh disiplin terhadap kinerja bagian *front office* di Hotel Aston Priority Simatupang; Sahyunu dkk. (2022) mengonfirmasi efek simultan kompensasi dan disiplin di Hotel Plaza Inn Kendari; Baquero (2022) menyoroti kapasitas prediktif kepuasan kerja terhadap orientasi layanan pelanggan lintas departemen; Amar dkk. (2022) mencatat pengaruh simultan lingkungan kerja di Hotel Sahid Jaya Solo; serta Lubis (2020) yang menegaskan signifikansi kepuasan di Hotel Cerry Pink Medan. Mengingat belum adanya rekam jejak riset akademik yang membedah konstelasi variabel tersebut pada objek Hotel Aloft Bali Seminyak, studi ini menawarkan kebaruan (*novelty*) melalui kombinasi variabel dan lokus penelitian yang spesifik.

Hotel Aloft Bali Seminyak, sebagai salah satu hotel di bawah jaringan Marriott International yang berlokasi di kawasan wisata Seminyak, Kabupaten Badung, memiliki 42 karyawan tetap yang tersebar pada 11 departemen. Kondisi awal di lapangan menunjukkan sejumlah indikasi terkait kepuasan kerja, seperti kesesuaian pekerjaan dan hubungan antarpegawai yang baik, namun informasi mengenai gaji dan promosi belum menggambarkan kondisi kepuasan kerja secara spesifik. Pada aspek disiplin kerja, karyawan cenderung datang lebih awal dan mengikuti ketentuan grooming, SOP, serta jam kerja yang berlaku. Sementara itu, kompensasi yang diberikan meliputi tunjangan hari raya, makanan gratis, serta fasilitas pendukung seperti ruang istirahat dan tempat ibadah.

Bertolak dari permasalahan yang telah dipetakan, esensi utama riset ini ditujukan untuk mengevaluasi dampak kepuasan kerja, tingkat kedisiplinan, serta sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja personel Hotel Aloft Bali Seminyak, baik dalam kerangka pengujian parsial maupun serentak. Konstelasi teoretis yang dibangun memposisikan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi sebagai variabel prediktor yang mengarahkan performa kerja pegawai sebagai sasaran utamanya. Bertolak dari kerangka penalaran logis tersebut, hipotesis investigasi dirumuskan sebagai berikut:

H_1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
H_2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
H_3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
H_4: Terdapat pengaruh simultan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

METODE

Desain riset ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif berjenis asosiatif, yang difungsikan untuk menguji signifikansi hubungan kausal antar-variabel berbasis kuantifikasi data numerik dan analisis statistik inferensial. Penyelidikan ilmiah ini berlokasi di Hotel Aloft Bali Seminyak, Kabupaten Badung, Bali, dengan unit analisis dan sasaran populasi yang berfokus pada seluruh jajaran pegawai tetap.

Variabel operasional riset diklasifikasikan ke dalam satu variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y), serta tiga variabel independen yang mencakup kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3). Pengukuran konstruk teoretis dijabarkan melalui indikator spesifik: kepuasan kerja dieksplorasi via lima indikator mengacu pada Robbins dan Judge (2017); disiplin kerja dijabarkan melalui enam indikator berpedoman pada Afandi (2018); kompensasi diukur lewat empat indikator dari Afandi (2018); serta kinerja karyawan dievaluasi menggunakan enam indikator merujuk pada Kasmir (2016). Seluruh instrumen dioperasionalkan menggunakan skala Likert lima tingkat.

Komposisi data bersumber dari data kuantitatif (rekonsiliasi instrumen kuesioner) dan data kualitatif (profil organisasional), yang dijaring melalui instrumen primer (pengisian skala psikometrik) serta sekunder (dokumen internal korporasi, literatur buku, dan publikasi jurnal ilmiah). Karakteristik populasi mencakup keseluruhan pegawai tetap Hotel Aloft Bali Seminyak sejumlah 42 personel yang terdistribusi ke dalam 11 departemen. Keterbatasan ukuran populasi melandasi penerapan teknik penarikan sampel jenuh atau sensus, di mana keseluruhan elemen populasi ditarik secara utuh untuk bertindak sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2018).
Prosedur pengumpulan data dijalankan melalui observasi lapangan, wawancara mendalam dengan divisi *Human Resources*, serta penyebaran kuesioner berskala Likert (skor 1 hingga 5). Rangkaian teknik analisis data mengombinasikan statistik deskriptif untuk memetakan profil demografis dan tendensi sentral variabel; uji instrumen melalui validitas *Pearson* ($r_{hitung} > 0{,}304$ untuk $n = 42$) dan reliabilitas *Cronbach's Alpha* ($> 0{,}60$); uji asumsi klasik yang meliputi normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), multikolinearitas ($Tolerance > 0{,}10$ dan $VIF < 10$), serta heteroskedastisitas (*Uji Glejser* dengan $Sig. > 0{,}05$); hingga pengujian model regresi linier berganda ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$) yang dilengkapi analisis koefisien determinasi (R^2), uji parsial (t-test), dan uji simultan (F-test) pada taraf nyata $\alpha = 0{,}05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hotel Aloft Bali Seminyak merupakan hotel yang berada di bawah naungan Marriott International dengan merek Aloft Hotels, berlokasi di kawasan Seminyak, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Hotel ini didukung oleh 42 karyawan tetap yang tersebar pada 11 departemen. Pemetaan profil sosiodemografi serta karakteristik partisipan penelitian secara terperinci dijabarkan ke dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	22	52,4%
	Laki-laki	20	47,6%
Usia	21-30 tahun	40	95,2%
	< 20 tahun	2	4,8%
Pendidikan*	SMA/SMK	16	38,1%
	Diploma/Sarjana	13	31,0%
Masa Kerja	1-3 tahun	24	57,1%
	< 1 tahun	17	40,5%
	4-6 tahun	1	2,4%
Departemen	Front Office	7	16,7%
	Culinary	7	16,7%
	Food and Beverage	5	11,9%
	Engineering	5	11,9%
	Finance	5	11,9%
	Housekeeping	4	9,5%
	Sales and Marketing	4	9,5%
	Human Resources	2	4,8%
	Accounting and General	1	2,4%

	Information Technology	1	2,4%
	Loss and Prevention	1	2,4%

Evaluasi kuantitatif terhadap persepsi responden diukur menggunakan instrumen berskala Likert satu hingga lima (5). Penentuan rentang kelas interval ditetapkan melalui kalkulasi matematis dengan besar interval sebesar 0,80, sehingga klasifikasi tingkat capaian variabel dikategorikan ke dalam lima jenjang kontinum: rentang 1,00 1,80 diklasifikasikan sebagai kategori sangat rendah (*sangat tidak baik*); interval 1,81 2,60 merepresentasikan kategori rendah (*tidak baik*); rentang 2,61 3,40 mencerminkan kategori sedang (*cukup baik*); interval 3,41 4,20 menunjukkan kategori tinggi (*baik*); serta rentang 4,21 5,00 merefleksikan kategori sangat tinggi (*sangat baik*). Rangkuman sebaran nilai statistik deskriptif yang merefleksikan tendensi sentral dari setiap variabel penelitian diuraikan secara komprehensif melalui sajian Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kategori	Indikator Tertinggi	Indikator Terendah
Kepuasan Kerja (X1)	3,76	Baik	Rekan kerja (4,05)	Gaji (3,43)
Disiplin Kerja (X2)	4,12	Baik	Kehadiran (4,29)	Laporan kerja (3,86)
Kompensasi (X3)	3,73	Baik	Tunjangan (3,95)	Gaji/upah (3,50)
Kinerja Karyawan (Y)	4,06	Baik	Hubungan antarpegawai (4,26)	Kuantitas & kebutuhan pengawasan (3,95)

Konfigurasi perolehan skor deskriptif yang tertera pada Tabel 2 mengindikasikan bahwa keseluruhan variabel yang diteliti secara konsisten menempati kategori positif atau berada pada kriteria baik. Disiplin kerja menduduki posisi puncak dengan rerata 4,12, sedangkan kompensasi berada pada titik terendah dengan rerata 3,73 . Secara spesifik, indikator yang merepresentasikan aspek finansial menunjukkan tren skor yang relatif lebih rendah dibanding indikator non-finansial pada variabel kepuasan maupun kompensasi.

Validasi instrumen pengumpulan data yang melibatkan 20 item pertanyaan menunjukkan seluruh koefisien korelasi *Pearson* (0,638 0,869) berada di atas nilai kritis 0,304, menegaskan keabsahan seluruh item. Evaluasi konsistensi internal via koefisien *Cronbach's Alpha* turut mengonfirmasi tingkat reliabilitas yang sangat memadai pada seluruh konstruk mencakup variabel kinerja karyawan (0,878), kepuasan kerja (0,810), disiplin kerja (0,885), hingga kompensasi (0,826), dimana keseluruhan perolehan tersebut terbukti melampaui ambang batas minimum penerimaan statistik.

Analisis asumsi klasik membuktikan bahwa sebaran residual terdistribusi normal berdasarkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 . Model regresi juga terbebas dari gangguan multikolinearitas (nilai *Tolerance* $> 0{,}10$ dan *VIF* < 10) serta bebas dari masalah heteroskedastisitas berdasarkan hasil *Uji Glejser* ($Sig. > 0{,}05$). Seluruh sajian tabulasi yang memuat hasil kalkulasi estimasi regresi linier berganda, lengkap bersama pengujian secara parsial maupun serentak, terangkum dengan jelas melalui Tabel 3 di bawah ini.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	B	Beta	r Parsial	t hitung	Sig.
Kepuasan Kerja (X1)	-0,057	-0,056	-0,097	-0,599	0,553
Disiplin Kerja (X2)	0,783	0,836	0,815	8,682	0,000
Kompensasi (X3)	0,177	0,136	0,217	1,369	0,179

Konstanta (a) = 3,454; R = 0,893; R Square = 0,798; Adjusted R Square = 0,782; F hitung = 50,111; Sig. F = 0,000; t tabel (df = 38; a = 5%) = 2,024; F tabel = 2,85.

Berdasarkan Tabel 4.3, estimasi matematis regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 3{,}454 - 0{,}057X_1 + 0{,}783X_2 + 0{,}177X_3$. Besaran konstanta senilai $3{,}454$ merepresentasikan proyeksi nilai dasar kinerja pegawai tatkala prediktor kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi bernilai konstan pada titik nol. Di antara seluruh prediktor, koefisien regresi disiplin kerja mencatatkan angka positif paling dominan sebesar $0{,}783$, disusul oleh kompensasi sebesar $0{,}177$, sementara kepuasan kerja merekam koefisien bernilai negatif sebesar $-0{,}057$.
Evaluasi hipotesis parsial melalui uji t mengungkapkan kepuasan kerja tidak secara signifikan memiliki dampak terhadap performa pegawai karena perolehan statistik $t_{hitung} = -0{,}599$ berada di bawah nilai kritis $t_{tabel} = 2{,}024$ dengan probabilitas $Sig. = 0{,}553 > 0{,}05$, yang berujung pada penolakan hipotesis pertama. Di sisi lain, faktor kedisiplinan kerja terbukti secara nyata memicu dampak positif yang bermakna terhadap tingkat kinerja, sebagaimana direfleksikan melalui perolehan nilai $t_{hitung} = 8{,}682 > 2{,}024$ serta $Sig. = 0{,}000 < 0{,}05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Adapun faktor kompensasi gagal mencapai signifikansi statistik karena nilai $t_{hitung} = 1{,}369 < 2{,}024$ dengan $Sig. = 0{,}179 > 0{,}05$, yang menyebabkan penolakan hipotesis ketiga. Tinjauan korelasi parsial turut memperkuat temuan tersebut, di mana asosiasi disiplin kerja terhadap kinerja terkategori sangat kuat ($r = 0{,}815$), berbanding terbalik dengan kompensasi yang berada pada kategori lemah ($r = 0{,}217$) serta kepuasan kerja yang menunjukkan hubungan sangat lemah berarah negatif ($r = -0{,}097$).
Pengujian model secara simultan memperlihatkan nilai F_{hitung} sebesar $50{,}111$ yang jauh melampaui batas $F_{tabel} = 2{,}85$ dengan taraf signifikansi $0{,}000 < 0{,}05$, sehingga hipotesis keempat diterima secara mutlak. Perpaduan variabel kepuasan kerja, tingkat kedisiplinan, serta sistem kompensasi terbukti secara kolektif mengendalikan dinamika perubahan performa pegawai. Perolehan koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar $0{,}782$ mengindikasikan bahwa $78{,}2\%$ dinamika naik turunnya produktivitas karyawan mampu dijelaskan oleh ketiga prediktor di dalam model, manakala sisa sebesar $21{,}8\%$ dipengaruhi oleh berbagai variabel eksternal di luar batas cakupan penelitian ini.

Pembahasan

Luaran estimasi parsial mengonfirmasi ketiadaan dampak yang bermakna secara statistik antara tingkat kepuasan kerja dan performa kerja pegawai di Hotel Aloft Bali Seminyak. Hal ini mengisyaratkan bahwa kepuasan psikologis yang dirasakan tenaga kerja tidak otomatis mengonversi diri menjadi peningkatan produktivitas, mengingat operasional hotel diatur secara ketat oleh parameter *SOP* dan target fungsional yang mengikat. Karakteristik industri perhotelan yang menuntut presisi layanan tinggi membuat kepatuhan struktural lebih mendominasi luaran kerja ketimbang kenyamanan emosional. Walau kontras dengan studi Jati dkk. (2021) dan Dorta-Afonso dkk. (2021), hasil ini sejalan dengan temuan empiris Nurhandayani (2024).
Sebaliknya, disiplin kerja terbukti bermanifestasi sebagai prediktor paling superior yang mendatangkan pengaruh positif serta signifikan terhadap performa kerja. Kepatuhan terhadap regulasi institusional, ketepatan waktu presensi, dan ketaatan mutlak pada pedoman

operasional terbukti secara empiris mendongkrak tingkat produktivitas individual, sekaligus memperkokoh relevansi temuan empiris Pramularso (2017) dalam lingkup industri perhotelan. Sementara itu, kompensasi belum menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan meskipun berarah positif. Mayoritas pegawai dengan masa kerja relatif singkat (1–3 tahun) diduga masih memprioritaskan pembentukan portofolio pengalaman ketimbang kompensasi finansial sebagai pendorong utama kinerja, membedakannya dari temuan Mulyapradana dkk. (2020) akibat perbedaan karakteristik organisasi.

Pengujian simultan mengonfirmasi bahwa keseluruhan variabel prediktor memberikan kontribusi yang bermakna secara statistik terhadap performa kerja pegawai dengan besaran persentase yang telah ditetapkan. Realitas ini menegaskan bahwa tingkat produktivitas di Hotel Aloft Bali Seminyak merupakan manifestasi langsung dari efektivitas ekosistem tata kelola sumber daya manusia yang berjalan secara terpadu. Implikasi manajerialnya menuntut manajemen untuk memperkuat disiplin kerja sebagai poros utama, seraya tetap menjaga aspek kepuasan dan kompensasi demi merawat kualitas pelayanan korporasi.

SIMPULAN

Berdasarkan kalkulasi pengujian statistik yang telah dijalankan, poin-poin utama kesimpulan riset ini dapat disarikan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja tidak mendemonstrasikan dampak parsial yang bermakna terhadap produktivitas pegawai di Hotel Aloft Bali Seminyak, yang terkonfirmasi lewat nilai statistik $t_{hitung} = -0{,}599$ yang berada di bawah $t_{tabel} = 2{,}024$ dengan probabilitas $Sig. = 0{,}553 > 0{,}05$, akibatnya hipotesis pertama (H_1) terpaksa harus digugurkan atau ditolak.
2. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor penentu utama yang mendatangkan pengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap performa kerja, ditopang oleh perolehan $t_{hitung} = 8{,}682 > t_{tabel} = 2{,}024$, besaran koefisien regresi $0{,}783$, dan tingkat signifikansi $Sig. = 0{,}000 < 0{,}05$, yang melegitimasi penerimaan hipotesis kedua (H_2).
3. Aspek kompensasi belum menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak, terbukti dari nilai $t_{hitung} = 1{,}369 < t_{tabel} = 2{,}024$ serta $Sig. = 0{,}179 > 0{,}05$, akibatnya, hipotesis pertama (H_3) terpaksa harus digugurkan atau ditolak.
4. Berdasarkan evaluasi serentak, sinergi antara kepuasan kerja, kedisiplinan, dan kompensasi terbukti memegang peranan bermakna terhadap performa staf, yang dikuatkan oleh perolehan nilai $F_{hitung} = 50{,}111 > F_{tabel} = 2{,}85$ ($Sig. = 0{,}000 < 0{,}05$), sehingga (H_4) diterima. Model regresi ini sukses memetakan fluktuasi kinerja sebesar $78{,}2\%$ ($Adjusted\ R^2 = 0{,}782$), sementara sisa sebesar $21{,}8\%$ dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal lain yang tidak dianalisis di dalam kerangka penelitian ini.

Menilik temuan empiris di atas, manajemen Hotel Aloft Bali Seminyak direkomendasikan untuk menempatkan penguatan disiplin kerja sebagai prioritas strategis utama melalui penegakan standar operasional prosedur (*SOP*) secara konsisten serta pelaksanaan evaluasi berkala. Kendati demikian, pihak manajerial tetap perlu mengatensi perbaikan pada komponen kompensasi finansial, khususnya indikator gaji yang secara konsisten merekam skor terendah pada dimensi kepuasan kerja dan struktur gaji/upah, guna menjaga keseimbangan psikologis tenaga kerja. Guna memperkaya spektrum studi empiris pada masa mendatang, direkomendasikan agar penelitian lanjutan memperluas cakupan arsitektur model dengan mengintegrasikan variabel prediktor alternatif yang berada di luar batas riset ini, contohnya aspek motivasi kerja, corak gaya kepemimpinan, ataupun karakteristik dinamika lingkungan organisasi.

ISSN : 3025-9495

UCAPAN TERIMA KASIH
Segala bentuk penghargaan dan rasa syukur yang tulus ditujukan kepada Bapak I W K Teja Sukmana, S.E., M.M. dan Bapak Raden Agus Sarwa Edy, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing. Ketulusan, ketelitian, serta keluasan wawasan akademis yang dicurahkan dalam memberikan bimbingan, masukan konstruktif, dan arahan konseptual telah menjadi fondasi utama dalam menyelesaikan penyusunan karya ilmiah ini.
Penghargaan serupa serta ucapan terima kasih yang tulus turut dipersembahkan kepada jajaran manajerial dan seluruh elemen pegawai Hotel Aloft Bali Seminyak atas kelapangan dada dalam memberikan perizinan riset, dukungan fasilitas, serta kontribusi penyediaan data empiris yang menjadi fondasi utama kelancaran investigasi ini.

DAFTAR PUSTAKA
Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Amar, C., Istiatin, & Damayanti, R. (2022). Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Solo. Edunomika, 6(2).

Aminah, S., & Marginingsih, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Insight Management Journal, 4(1), 1–11.

Anghel-Vlad, S. (2018). Comparative analysis of the performance evaluation of the human resources in the hotel industry. Revista de Management Comparat International, 19(2), 175–186.

Baquero, A. (2022). Customer and employee satisfaction in hotels. Journal of Hospitality and Tourism Issues, 4(2), 69–83.

Dorta-Afonso, D., González-de-la-Rosa, M., García-Rodríguez, F. J., & Romero-Domínguez, L. (2021). Effects of high-performance work systems on hospitality employees' outcomes through their organizational commitment, motivation, and job satisfaction. Sustainability, 13(6), Article 3226.

Jati, N. L. P. S., Surata, I. K., & Febrianto, I. G. A. (2021). Pengaruh kualitas layanan internal dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hotel. Jurnal Bisnis Hospitaliti, 10(1), 32–41.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.

Lubis. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cerry Pink Hotel Medan. Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 4(1), 27–33.

Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil), 3(1), 1–5.

Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 1(2), 171–178.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Harlow: Pearson.

Sahyunu, Titop, H. T., Muslimin, M., Djauhar, A. A., & Pratiwi, A. P. (2022). The effect of compensation and work discipline on employee performance at Hotel Plaza Inn Kendari. International Journal of Management and Education in Human Development, 2(4), 674–679.

Soelton, M. (2018). How culture, training standard and discipline on the employee performance affect hotel management. European Research Studies Journal, 21(4), 378–385.

Sudiardhita, I. K. R., Susita, D., & Kartini, T. M. (2019). Compensation and work discipline on employee performance with job satisfaction as intervening. Trikonomika, 18(2), 80–87.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Bandung: Alfabeta.