

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aston Batam Hotel & Residence

**Fakhrul Rizal**

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

**Sri Sundari**

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

**Marisi Pakpahan**

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

Jl. Pacuan Kuda Raya No.1 Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Korespondensi penulis: [atharizal72@gmail.com](mailto:atharizal72@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to examine the combined influence of (1) work discipline and job satisfaction on employee performance; (2) work discipline on employee performance; and (3) job satisfaction on employee performance. The research design employed is quantitative causal. The subjects of this study encompass all employees at Aston Batam Hotel & Residence, with a population of 100. Data collection was conducted through a survey using a questionnaire as the research instrument. The collected data were analyzed using multiple linear regression while adhering to classical assumptions. The results of the analysis indicate that both work discipline and job satisfaction, when considered together, significantly affect employee performance. Furthermore, work discipline and job satisfaction individually and significantly contribute to employee performance.*

**Keywords:** *work discipline, job satisfaction, employee performance, employee training, employee development.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan; (2) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (3) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Aston Batam Hotel & Residence. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan memenuhi asumsi-asumsi klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, evaluasi kerja, kinerja karyawan, pelatihan karyawan, pengembangan karir.

### PENDAHULUAN

Hotel merupakan salah satu bagian dari industri pariwisata yang memiliki pelayanan public yang menawarkan jasa dalam hal penyediaan kamar untuk menginap. Yang mana bersifat sementara dan dalam waktu tertentu, biasanya orang-orang yang ingin menginap adalah orang yang melakukan perjalanan ke suatu tempat untuk berlibur atau dikarenakan suatu pekerjaan di suatu daerah atau tempat tertentu, selain itu juga Hotel memiliki fasilitas yang menyediakan makanan dan minuman yang ditunjukkan untuk tamu yang menginap maupun tamu dari luar Hotel.

Menurut Hurdawaty dan Parantika (2018;7), pengertian Hotel merupakan tempat menginap yang terdiri atas beberapa atau banyak kamar yang disewakan kepada masyarakat umum untuk waktu waktu tertentu serta menyediakan makanan dan minuman untuk para tamunya.

Menurut Webster, pengertian Hotel adalah suatu bangunan atau gedung yang menyediakan makanan dan minuman yang diperuntukan bagi tamu dengan tujuan komersial.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian hotel adalah sebagai berikut:

1. Tempat penginapan yang menyediakan berbagai fasilitas bagi tamu yang datang, biasanya terdiri dari kamar-kamar tidur, restoran, dan sebagainya.
2. Gedung atau bangunan yang dipergunakan untuk menyelenggarakan kepentingan-kepentingan umum, misalnya pertemuan, pameran, dan sebagainya.

Penting untuk dicatat bahwa penggunaan kata "hotel" di Indonesia lebih sering merujuk pada tempat penginapan atau akomodasi daripada pada gedung atau bangunan untuk kepentingan umum.

Aston Batam Hotel and Residences merupakan salah satu Hotel yang Berlokasi Jalan. Sriwijaya No.1 Kp. Pelita, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444 yang merupakan salah satu Hotel berbintang 4 yang berada dibawah naungan chain Hotel Archipelago International Indonesia, yang mana Aston Batam Hotel and Residences menyediakan berbagai jenis fasilitas yang menarik serta menyediakan apartement, yang mana Aston Batam merupakan jenis city Hotel yang berpusat di tengah kota. Kota Batam sendiri berdekatan dengan dua negara tetangga yaitu Singapore dan Malaysia.

Karyawan Aston Batam Hotel & Residence adalah merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam perkembangan Aston Batam Hotel & Residence, karena dengan karyawan tersebut, kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk disiplin dalam bekerja. Aston Batam Hotel & Residence membuat kebijakan - kebijakan yang harus dipatuhi para karyawannya di antaranya karyawan diwajibkan masuk 15 menit sebelum bekerja dengan berpakaian rapih, karyawan dilarang datang terlambat atau tanpa keterangan dan karyawan yang melakukan kesalahan dalam kerja harus bertanggung jawab atas tindakannya. Apabila karyawan tidak mematuhi kebijakan tersebut maka konsekuensinya adalah karyawan diberikan sanksi dan teguran pada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Aston Batam Hotel & Residence merupakan hotel chance Archipelago International Indonesia yang menggunakan system VHP dalam kegiatannya dan juga menggunakan sistem absensi sidik jari (finger print) yang ada di mako 1 post security,

maka apabila karyawan yang datang terlambat atau tanpa keterangan mekanismenya akan dipotong service charge. Berdasarkan observasi awal ditemukan bahwa beberapa karyawan masih cenderung datang terlambat baik itu karyawan *back of the house* maupun operasional. Pada umumnya alasan keterlambatan tersebut disebabkan oleh macet di jalan, kurang disiplin dan kurangnya teguran dari atasan sehingga karyawan masih banyak melanggar peraturan. Penurunan disiplin kerja akan berdampak pada kinerjanya. Perusahaan harus mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Hal dituangkan dalam Peraturan Perusahaan Aston Batam Hotel & Residence yang berlaku tertuang dalam BAB III Pedoman dan Tata Tertib Kerja (Chapter III Work Guidance and Regulation) Pasal 14 Hari dan Waktu Kerja poin 5. Karyawan harus sudah hadir di tempat kerjanya 15 menit sebelum jadwal masuk dengan sudah berpakaian seragam, dan juga pada BAB X pasal 47 sd pasal 51 tentang disiplin kerja dan tindakan Disiplin kerja,

Dengan demikian, semakin baik disiplin karyawan Aston Batam Hotel & Residence maka semakin meningkatnya kinerjanya, semakin baik pula seseorang dalam memanfaatkan waktu sehingga kedepannya karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai sesuai yang di rencanakan.

Berdasarkan uraian di atas ada kesenjangan dalam literatur mengenai hubungan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Sementara itu, dalam operasional bisnis praktis ditemukan pula fenomena terkait ketiga variabel tersebut di mana disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja belum optimal. Hal tersebut dapat memengaruhi keberlangsungan kegiatan operasional hotel apabila tidak diantisipasi dengan baik.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut M. Hasibuan, kinerja adalah tingkah laku dan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Hasibuan (2001). Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, yang dapat diukur dengan menggunakan standar yang objektif. Mangkunegara (2000). Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sedarmayanti (2010): Pengukuran kinerja merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Berikut adalah

beberapa pandangan para ahli Indonesia mengenai pengukuran kinerja, Mangkunegara menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah proses mengumpulkan data mengenai perilaku karyawan atau hasil kerja mereka untuk menilai dan mengembangkan kinerja. Mangkunegara (2001): Menurut Hasibuan, pengukuran kinerja adalah penilaian terhadap perilaku dan hasil kerjaseseorang atau sekelompok orang, yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan atau pengembangan lebih lanjut. Hasibuan (2005):

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu konsep yang mencakup ketaatan, tanggung jawab, dan perilaku kerja yang baik dari seorang individu di lingkungan kerja. Beberapa definisi disiplin kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara, disiplin kerja adalah sikap mental dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Mangkunegara (2000): Hasibuan mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam perilaku yang baik dan penuh tanggung jawab di tempat kerja. Hasibuan (2001): Menurut Sedarmayanti, disiplin kerja adalah tingkah laku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap norma-norma dan peraturan yang berlaku di tempat kerja. Sedarmayanti (2009): Dessler menyatakan bahwa disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan dan peraturan, serta perilaku yang dapat mencerminkan profesionalisme dan etika kerja. Dessler (2011): Rivai dan Sagala mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah tingkah laku karyawan yang mencerminkan kesetiaan, ketaatan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2008):

Menurut Sugiyono, disiplin kerja adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku di tempat kerja, serta perilaku yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Sugiyono (2014): Disiplin kerja memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung dapat mencapai tujuan pekerjaan dengan lebih baik dan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kepuasan pribadi yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Ini merupakan evaluasi subyektif terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk:

1. **Kondisi Kerja:** Faktor-faktor seperti gaji, tunjangan, jadwal kerja, dan lingkungan fisik tempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.
2. **Hubungan Interpersonal:** Hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan dapat berdampak pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif dapat meningkatkan kepuasan.
3. **Pengakuan dan Penghargaan:** Penerimaan dan pengakuan atas kontribusi seseorang terhadap organisasi dapat memberikan kepuasan kerja. Penghargaan, promosi, dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan.
4. **Pengembangan Karir:** Peluang untuk pengembangan karir, pelatihan, dan kemajuan dalam pekerjaan dapat memainkan peran penting dalam kepuasan kerja.
5. **Tantangan Pekerjaan:** Tantangan yang sesuai dengan keterampilan dan minat individu dapat meningkatkan kepuasan kerja.
6. **Keseimbangan Kerja-Hidup:** Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi kepuasan kerja.
7. **Kesesuaian Nilai:** Kesesuaian nilai antara individu dan nilai-nilai organisasi dapat memainkan peran dalam kepuasan kerja. Individu yang merasa nilai-nilainya sejalan dengan organisasi mungkin merasa lebih puas.

Penting untuk diingat bahwa kepuasan kerja bersifat subjektif, dan apa yang membuat satu orang puas belum tentu berlaku untuk orang lain. Organisasi dan manajer dapat berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Monitoring dan menanggapi umpan balik karyawan juga dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah ringkasan pengaruh kedua faktor tersebut: Disiplin kerja mencakup tingkah laku dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada kinerja karyawan yang baik. Karyawan yang disiplin biasanya cenderung mematuhi aturan, bertanggung jawab, dan bekerja secara konsisten.

Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berikut adalah beberapa cara di mana kedua faktor ini dapat berpengaruh:

### 1. Disiplin Kerja:

**Peningkatan Produktivitas:** Tingkat disiplin yang tinggi umumnya berkorelasi dengan peningkatan produktivitas. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu.

**Pengurangan Kesalahan:** Disiplin kerja yang kuat dapat membantu mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Karyawan yang mematuhi aturan dan prosedur cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan lebih akurat.

**Efisiensi Operasional:** Disiplin kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dan efisien, yang dapat meningkatkan kinerja operasional secara keseluruhan.

### 2. Kepuasan Kerja:

**Motivasi dan Dedikasi:** Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin memiliki tingkat motivasi dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja dapat menjadi sumber motivasi intrinsik.

**Pertahanan Karyawan:** Karyawan yang puas cenderung lebih setia dan cenderung tinggal lebih lama dalam organisasi. Ini dapat mengurangi turnover karyawan dan mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan.

**Kreativitas dan Inovasi:** Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih kreatif dan inovatif. Kepuasan kerja dapat merangsang pemikiran kreatif dan berkontribusi pada ide-ide baru.

### 3. Interaksi Antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja:

**Siklus Positif atau Negatif:** Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan rasa pencapaian dan kendali atas pekerjaan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan disiplin kerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan positif.

**Rasa Tanggung Jawab:** Kedua faktor ini dapat saling memperkuat. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka mungkin lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan norma kerja, menciptakan siklus positif yang mendukung kinerja yang baik.

## **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Disiplin kerja memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berikut adalah beberapa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja:

1. **Peningkatan Produktivitas:** Disiplin kerja yang baik dapat membantu mengarahkan energi karyawan pada tugas-tugas yang produktif.
2. **Kualitas Pekerjaan yang Lebih Baik:** Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih teliti dan hati-hati.

3. Pengurangan Kesalahan: Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan lebih mematuhi prosedur dan pedoman kerja, mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan.
4. Efisiensi Operasional: Lingkungan kerja yang terorganisir dan teratur, yang diperoleh melalui disiplin kerja, dapat meningkatkan efisiensi operasional. Kepatuhan Terhadap Kebijakan Perusahaan: Karyawan yang disiplin akan lebih cenderung mematuhi kebijakan perusahaan, baik itu terkait dengan waktu kerja, etika, atau tata tertib internal.
5. Manajemen Waktu yang Efektif: Karyawan yang disiplin dalam manajemen waktu dapat mengalokasikan waktu dengan baik untuk berbagai tugas.
6. Peningkatan Tanggung Jawab Pribadi: Disiplin kerja menciptakan sikap tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan.
7. Karyawan yang disiplin akan lebih cenderung mengambil inisiatif, mengatasi tantangan, dan menyelesaikan tugas tanpa pengawasan konstan.
8. Pemeliharaan Lingkungan Kerja yang Positif: Kedisiplinan di tempat kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif dan profesional.

Lingkungan yang positif dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penerapan dan pemeliharaan disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Manajemen yang efektif dalam mengelola disiplin kerja dapat membentuk budaya kerja yang kuat dan berorientasi pada pencapaian tujuan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan segala peraturan yang disusun oleh perusahaan. Karyawan yang berperilaku disiplin biasanya akan berhasil dalam pekerjaan karena mereka mampu mengatur apa yang menjadi prioritasnya sehingga kinerjanya juga akan baik (Rivai, 2009). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zahara & Hidayat (2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Paruru et al. (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Ini berarti semakin baik disiplin kerja dari karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut.

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berikut adalah beberapa poin umum yang mungkin menjadi pandangan para pakar Indonesia:

1. Prof. Dr. Djumilah Hadiwidjojo: Beliau adalah pakar psikologi industri di Indonesia. Pendapat beliau mungkin menekankan pentingnya faktor-faktor psikologis, termasuk kepuasan kerja, dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Prof. Dr. Tulus T.H. Tambunan: Sebagai pakar ekonomi, Prof. Tambunan mungkin fokus pada dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap kinerja organisasi.
3. Prof. Dr. Hasibuan Malayu S.P. Hasibuan: Sebagai akademisi dan pakar manajemen di Indonesia, Prof. Hasibuan mungkin memberikan perspektif mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia yang baik dalam mencapai kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang optimal.
4. Dr. Anwar Prabu Mangkunegara: Pakar manajemen sumber daya manusia ini mungkin menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti motivasi dan kepuasan kerja dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi.

Penting untuk dicatat bahwa pandangan para pakar bisa beragam dan tergantung pada latar belakang dan fokus penelitian masing-masing. Untuk informasi yang lebih terkini dan tepat, direkomendasikan untuk mencari literatur terbaru, artikel, atau seminar dari para pakar terkait di Indonesia. Buku-buku atau jurnal akademis yang ditulis oleh para pakar Indonesia dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri dapat menjadi sumber yang baik untuk mendapatkan pandangan mereka.

Di Indonesia, Menurut para pakar dan ahli manajemen sumber daya manusia juga telah menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun, perlu diingat bahwa pandangan ini mungkin bervariasi dan tidak mencakup semua pandangan. Berikut adalah beberapa pandangan dari pakar Indonesia: Mangkunegara (2005): Prof. Anwar Prabu Mangkunegara, seorang pakar manajemen sumber daya manusia Indonesia, mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan dalam pekerjaan mereka dapat menjadi faktor penentu utama kepuasan. Handoko T. Hani (2007): Prof. Handoko T. Hani, seorang ahli manajemen sumber daya manusia Indonesia, menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi motivator internal yang kuat bagi karyawan. Motivasi ini kemudian dapat memengaruhi kinerja mereka. Achmad Sudiro (2006).

Menurut Wibowo dalam Sari (2015) kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi Susanto (2019). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Prasetyo & Marlina (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan.

## **METODOLOGI**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Aston Batam Hotel & Residence. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) serta variabel terikat yaitu kinerja ( $Y$ ).

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif kausal. Desain penelitian kuantitatif kausal yaitu untuk mengkaji hubungan sebab-akibat antara faktor tertentu yang menjadi penyebab gejala yang diselidiki. Desain penelitian kausal memiliki beberapa tahapan yaitu (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data & tanya jawab, (6) membuat kesimpulan dan saran.

Dalam penelitian yang menjadi subjek dari ini adalah karyawan Aston Batam Hotel & Residence dan objek dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang berarti seluruh karyawan pada Aston Batam Hotel & Residence dengan jumlah 93 karyawan.

### **Metode dan Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja). Pada penelitian ini pengolahan data yang digunakan yaitu questionnaire. Data yang diinput dalam program yaitu kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat, disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas. Data yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi syarat uji asumsi klasik sebelum dianalisis dengan regresi linear berganda.

Berdasarkan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut (Ghozali, 2005) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Aston Batam Hotel & Residence. Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi linear berganda maka dilakukan asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Dan Pembahasan Gambaran Tempat Penelitian Data Karakteristik Responden

Tabel 1.

Data Karakteristik Responden

Deskriptif	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	57	57
	Perempuan	36	43
	Jumlah	93	100
Umur	21-30 tahun	73	71
	31-40 tahun	10	22
	41-50 tahun	10	12
	Jumlah	93	100

Sumber: Aston Batam Hotel & Residence, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang terdapat pada penelitian ini adalah responden laki-laki sebanyak 16 orang atau sebesar 46% dan responden perempuan sebanyak 19 orang atau sebesar 54%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan. Dilihat dari segi usia, responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 71%, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 23% dan berusia 41-50 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur 21-30 tahun.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, kriteria pengujian normalitas menggunakan probabilitas yang diperoleh dengan level signifikan sebesar 0,05.

## Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu sampel data berasal dari distribusi normal atau tidak. Distribusi normal sangat penting dalam analisis statistik karena banyak metode inferensial yang memerlukan asumsi bahwa data berdistribusi normal. Salah satu uji normalitas yang umum digunakan adalah:

### 1. Shapiro-Wilk Test:

- a. Uji Shapiro-Wilk adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas data.
- b. Hipotesis nol ( $H_0$ ) dari uji ini adalah data diambil dari populasi yang berdistribusi normal.
- c. Jika nilai p-value dari uji ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (misalnya, 0,05), kita gagal menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa data mungkin berasal dari distribusi normal.

Dari hasil analisis grafik tersebut maka dapat dipastikan bahwa data berdistribusi normal karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu proses untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel-variabel independen dalam model regresi berkorelasi satu sama lain. Multikolinearitas dapat menjadi masalah dalam analisis regresi karena dapat menyebabkan masalah interpretasi parameter regresi dan menurunkan keandalan prediksi model.

Berikut adalah beberapa metode yang umum digunakan untuk menguji multikolinearitas:

### 1. VIF (Variance Inflation Factor):

- a. VIF mengukur sejauh mana variabilitas suatu variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya dalam model.
- b. VIF yang tinggi (biasanya di atas 10) menunjukkan adanya multikolinearitas.

### 2. Toleransi:

- a. Toleransi adalah kebalikan dari VIF. Toleransi rendah (biasanya di bawah 0.1) menunjukkan adanya multikolinearitas.

### 3. Analisis Korelasi Antar Variabel:

- a. Analisis korelasi antar variabel dapat memberikan indikasi awal mengenai adanya korelasi tinggi antar variabel independen.

4. Uji Statistik:
  - a. Ada uji statistik khusus, seperti Uji Durbin-Watson, yang dapat memberikan indikasi adanya multikolinearitas.
5. Analisis Faktor:
  - a. Analisis faktor dapat digunakan untuk mengidentifikasi variabel laten atau faktor yang mungkin menjadi penyebab multikolinearitas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terjadi heteroskedastisitas dalam residual suatu model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika variabilitas dari kesalahan (residual) tidak konstan di sepanjang nilai-nilai variabel independen. Hal ini bisa mempengaruhi keandalan dan interpretasi hasil regresi, terutama pada uji hipotesis mengenai keberartian parameter.

Berikut adalah beberapa metode umum yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas:

1. Uji Breusch-Pagan:
  - a. Uji Breusch-Pagan adalah uji statistik yang menguji apakah varians residual konstan atau tidak.
  - b. Hipotesis nol ( $H_0$ ) dari uji ini adalah bahwa varians residual konstan.
2. Uji White:
  - a. Uji White, atau disebut juga sebagai uji Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix, dapat digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam model regresi.
  - b. Hipotesis nol ( $H_0$ ) dari uji ini adalah bahwa varians residual konstan.
3. Uji Goldfeld-Quandt:
  - a. Uji Goldfeld-Quandt dapat digunakan untuk menguji homoskedastisitas dengan cara membagi sampel menjadi dua subgrup dan membandingkan variabilitas di kedua subgrup.
  - b. Hipotesis nol ( $H_0$ ) dari uji ini adalah bahwa varians residual konstan di seluruh sampel.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda. Model regresi berganda digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yang ada, yaitu untuk melihat pengaruh diantara dua variabel atau lebih. Variabel dependen pada penelitian ini adalah

Kinerja Karyawan. Variabel independen pada penelitian ini, diantaranya: Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja.

### **Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort. Hal ini mengidentifikasi bahwa setiap perubahan yang terjadi pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Meiliana et al. (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan laboratorium. Selain itu, Prasetyo & Marlina (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat kepuasan karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian mengenai pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Paruru et al. (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu, Zahara & Hidayat (2017) juga mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dipertegas oleh Untari (2018) yang menyimpulkan bahwa pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sangat erat, jika kedisiplinan seorang karyawan baik, maka akan berakibat kinerjanya semakin baik pula. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerjanya.

### **Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Oleh karena itu, dari hasil penelitian ini dapat diimplikasikan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun sudah berupaya menerapkan aturan-aturan terkait disiplin karyawan, manajemen belum sepenuhnya memberlakukan sanksi atau teguran bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Jika tidak ditangani secara khusus, maka kinerja karyawan pada

khususnya dan hotel pada umumnya menjadi rendah. Oleh sebab itu, hotel perlu meningkatkan disiplin karyawan seperti, memberikan sanksi pada karyawan yang masih datang terlambat dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Aston Batam Hotel & Residence perlu menerapkan program khusus untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan memperlakukan karyawan sebagai pelanggan internal. Program yang utama adalah survey kepuasan karyawan secara berkala. Melalui program ini, manajemen hotel dapat mengetahui sejauh mana karyawan puas bekerja di hotel. Manajemen hotel juga dapat menggali komentar-komentar karyawan melalui survey tersebut.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan:**

Berdasarkan hasil pengujian statistic dan hipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Aston Batam Hotel & Residence.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Aston Batam Hotel & Residence.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Aston Batam Hotel & Residence.
4. Selain itu, pemahaman faktor-faktor motivasi yang paling berpengaruh di lingkungan kerja Aston Batam dapat membantu perusahaan mengimplementasikan strategi motivasi yang lebih efektif. Dengan memahami dinamika motivasi karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan insentif yang sesuai, dan memenuhi kebutuhan karyawan.

### **Survey Kepuasan dan Motivasi:**

Melakukan survei kepuasan dan motivasi karyawan secara berkala untuk memahami lebih dalam faktor-faktor motivasi yang paling penting bagi karyawan di Aston Batam. Dengan mengetahui kebutuhan dan harapan karyawan, perusahaan dapat merancang program motivasi yang lebih terarah.

### **Program Pengembangan Karyawan:**

Menyusun program pengembangan karyawan yang melibatkan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan. Memberikan peluang pengembangan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan memberikan mereka rasa nilai diri yang lebih tinggi.

### **Kebijakan Insentif yang Jelas:**

Menetapkan kebijakan insentif yang jelas dan sesuai dengan pencapaian kinerja. Insentif dapat berupa bonus, promosi, atau pengakuan atas prestasi yang luar biasa.

Fasilitas Kesejahteraan Karyawan: Menerapkan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan. Memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, kekhawatiran, dan ide mereka dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil simpulan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut.

1. Survey Kepuasan dan Motivasi:
2. Melakukan survei kepuasan dan motivasi karyawan secara berkala untuk memahami lebih dalam faktor-faktor motivasi yang paling penting bagi karyawan di Aston Batam. Dengan mengetahui kebutuhan dan harapan karyawan, perusahaan dapat merancang program motivasi yang lebih terarah.
3. Program Pengembangan Karyawan:
4. Menyusun program pengembangan karyawan yang melibatkan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan. Memberikan peluang pengembangan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan memberikan mereka rasa nilai diri yang lebih tinggi.
5. Kebijakan Insentif yang Jelas:
6. Menyediakan fasilitas kesejahteraan karyawan, seperti program kesehatan, keseimbangan kerja-hidup, dan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini dapat menjadi faktor motivasi yang signifikan.
7. Komunikasi Terbuka:
8. Menerapkan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan. Memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, kekhawatiran, dan ide mereka dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asmawiyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran A & W Mall Trans Studio Makassar. *Jurnal Ilmiah Pena*, 1(1).
- Damayanti, I. (2018). Pengaruh penempatan karyawan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3.
- Ernawati, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sman 113 Jakarta Timur. *J D P*, 9(2), 81 – 92.
- Haryono, S., & Cholil, M. (2016). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Hotel Bintang Tiga di Kota Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 3(2), 106-
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: pengertian dasar, pengertian, dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung.
- Pangestuti, I. R. D., & Rosadi, D. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Hotel Santika Premiere Jogja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 161-172.
- Rahmawati, A., & Khafid, M. (2017). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Hotel Berbintang di Kota Malang. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra*, 5(2), 89-98.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101– 120.
- Sudjadi. (2005). *Manajemen Organisasi*. Penerbit Pustaka Aksara.
- Sumbung, I. L. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 2(1).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *AGORA*, 7(1).
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4).
- Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kie Indonesia. *Cano Ekonomos.*, 7(1).
- Wahyuningrum, V. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan di Industri Perhotelan di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra*, 3(2), 1-10.