
**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOTEL PALM BANJARMASIN**

Robby Abdi Irwansyah

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Lambung Mangkurat
E- mail : robbyabdi@yahoo.co.id

Hj. Dahniar

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

ABSTRACT

This research is purpose to carry out the effect of work satisfaction and work dicipline on employee performance in Palm Hotel of Banjarmasin. Research was involved in causal research. Amount as sampling was 46 respondents. Data was collected by questionnaire which is directly spreaded for employes overally. Data analysis worn multiple regression. Result show there are effect work satisfaction and work dicipline simultaneously on employee performance. And than, partially there are effect work satisfaction and work dicipline simultaneously on employee performance.

Key words: *work satisfaction, work dicipline, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Palm Banjarmasin. Jenis penelitian termasuk dalam penelitian kausal. Jumlah sampel yang digunakan adalah 46 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan langsung kepada karyawan dan analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara partial kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat berharga. Oleh karena perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Tujuan dari pengelolaan SDM tersebut adalah agar dapat memberikan kontribusi yang optimal keada perusahaan. Dalam pengelolaan SDM yang sering menjadi perhatian adalah berkenaan dengan kepuasan kerja para karyawannya. Mengingat jika karyawan dalam bekerja merasakan tidak nyaman, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka karyawan tersebut tidak dapat fokus dan berkontribusi dengan sepenuh hati terhadap pekerjaannya.

Tentunya kepuasan kerja karyawan tidak luput dari kedisiplinan kerja karyawan karena itu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Ada karyawan yang merasa puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan sehingga menimbulkan kedisiplinan bagi dirinya untuk perusahaan dan ada juga karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan sehingga tidak menimbulkan rasa kedisiplinan bagi dirinya untuk perusahaan.

Kinerja menurut Hermawati (2012) adalah hasil kerja seseorang/organisasi selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas didasarkan dengan standar hasil kerja, target atau

sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati. Mangkunegara (2012) berpendapat terkait kinerja merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) terkait manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja di satu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas kerja maupun kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Strategi dalam meningkatkan kinerja yaitu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan kepuasan kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperlihatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Salah satu hotel berbintang di Banjarmasin adalah Hotel Palm. Hotel tersebut terletak di Jalan Letjend. S. Parman No. 189 Kota Banjarmasin. Hotel tersebut memiliki 7 departemen yang bekerja secara sinergis dengan baik dalam operasional hotel. Departemen tersebut antara lain *front office department, food and beverage department, marketing department, accounting department, human resource department, engineering department* dan *housekeeping department*.

Kinerja karyawan hotel palm sekarang sedang mengalami fluktuasi hal itu disebabkan karena ada kurangnya keterampilan karyawan sehingga mengalami adanya ketidak tetapan kinerja seperti karyawan yang tidak bekerja dengan sepenuh hati akibat adanya keterlambatan pembayaran gaji. Hal ini menyiratkan kinerja yang rendah mencerminkan adanya ketidak puasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda satu dengan lainnya sesuai dengan sistem nilai yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Jika individu merasakan kepuasan yang tinggi, maka semakin tinggi penilaian/perhatian terhadap kegiatan dalam kinerjanya. Sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan adalah hasil evaluasi yang menggambarkan keadaan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal Rivai, 2009:856)

Kepuasan yang di ambil dari indikator Veithzal Rivai yang menjadi permasalahan di hotel Palm adalah sikap HRD dalam kepemimpinannya karena pihak tersebut berbuat tidak menyenangkan kepada karyawan nya sehingga karyawan tersebut merasa tidak senang dari tidak senang tersebut muncul adanya ketidak kepuasan kerja. Permasalahan yang lain adanya persamaan pembayaran gaji terhadap karyawan yang bekerja 3 shift dan 2 shift serta adanya hubungan antara marketing dengan karyawan yang kurang baik dan tidak ada tambahan insentif dari pihak atasan. Hal ini tentunya juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri dan menimbulkan ketidak disiplin kerja pada karyawan yang bersangkutan.

Menurut Veithzal Rivai (2011:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin adalah hasil dari suatu proses pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan demi cita-cita. Keadaan tersebut dalam suatu perusahaan diciptakan untuk mencapai tindakan yang lebih efektif dan dapat diandalkan. Kepatuhan para karyawan pada peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik begitu pula sebaliknya.

Fenomena dari disiplin indikator nya yaitu hubungan kemanusiaan, bicara tentang hubungan kemanusiaan dari indikator kepuasan kerja yang adanya perilaku tidak

menyenangkan antara pimpinan dan karyawan lalu muncullah ketidak puasan kerja pada karyawan yang membuat karyawan tersebut tidak disiplin sehingga karyawan itu berperilaku tidak menyenangkan juga. Ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja akibat hubungan kemanusiaan seperti tidak hadir kerja tidak ada keterangan seperti yang dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan Hotel Palm Banjarmasin

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan (Orang)			
				Sakit	Izin	Alpa	Jumlah
1	Januari	46	31	3	3	0	6
2	Februari	46	28	2	5	3	10
3	Maret	46	31	4	5	0	9
	Jumlah	46	70	9	13	3	25

Sumber: HRD Hotel Palm Banjarmasin 2018

Tabel 1 menunjukkan ada 10 karyawan yang tidak masuk kerja khususnya pada bulan Februari hal ini dikarenakan pada bulan Januari yang menunjukkan penyewaan ballrom yang meningkat membuat karyawan bekerja lebih dari biasanya akan tetapi tidak ada kejelasan mengenai pemberian insentif yang diberikan oleh pihak hotel adapula lemah nya sanksi yang diberikan kepada karyawan sehingga sehingga ada inisiatif yang kurang baik dari karyawan untuk tidak disiplin dalam pekerjaannya yang membuat banyaknya karyawan yang berpikiran tidak masuk kerja pada bulan Februari yang menunjukkan 10 orang. Hal ini menunjukkan adanya pengawasan melekat yang lemah dari pihak HRD yang kurang melakukan pengecekan terhadap absensi pada karyawan yang juga membuat karyawan bisa tidak hadir tanpa ada nya keterangan yang pasti dan apabila ada karyawan yang datang terlambat pihak HRD hanya memberikan teguran biasa saja. Ada hubungan antara pihak atasan dengan bawahan yang kurang baik dalam hal memerintah yang hanya ingin tahu beres dalam menyiapkan acara setelah itu tidak ada tindak lanjut dari atasan yang membuat karyawan kurang jelas dalam menyiapkan acara karena karyawan dilepas begitu saja tanpa ada bimbingan dari atasan sehingga itu yang menyebabkan adanya rasa kurang nyaman dari pihak karyawan serta adanya keterlambatan pembayaran insentif yang kurang jelas membuat karyawan tidak masuk kerja dikarenakan kegiatan sudah selesai tetapi tidak langsung mendapatkan pembayaran sehingga menimbulkan adanya ketidak puasan kerja. Hal ini mencerminkan adanya ketidak disiplin pada karyawan yang berhubungan dengan ketidak puasan kerja sehingga membuat karyawan berinisiatif untuk tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang pasti ada juga yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit ataupun izin pada bulan februari sebanyak 10 orang. Bahwa apabila karyawan tidak disiplin dan tidak mendapatkan kepuasan dalam kerjanya maka akan berdampak kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Berdasarkan fenomena yang didapat pada objek penelitian, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Palm Banjarmasin?.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2009:260) kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Disiplin kerja

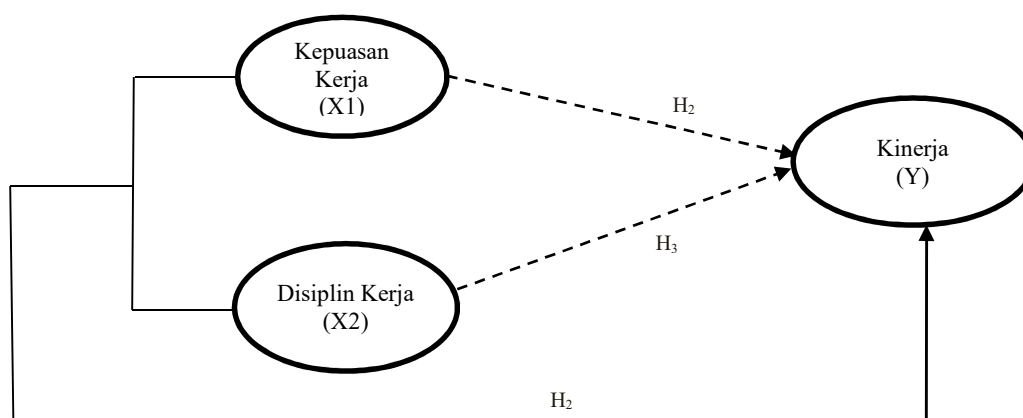
Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2016:193).

Pengaruh antar variabel penelitian

Penelitian Rizki (2017) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam” membuktikan keterkaitan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi berganda disimpulkan kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang dan teori yang ada, dan mengacu pada penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



HIPOTESIS PENELITIAN

1. Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Rizki Novriyanti Zahara (2017) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam” membuktikan keterkaitan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi berganda disimpulkan kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah “Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:202) kepuasan kerja adalah menggambarkan keadaan yang dirasakan karyawan dalam hal memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa. Hasil penelitian Yoga Perdana Arbiyanto (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah “Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Veithzal Rivai (2011:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah salah satu alat yang digunakan oleh manajer dalam berkomunikasi dengan pegawai. Tujuan dari komunikasi tersebut adalah agar karyawan bersedia untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Hasil penelitian Basri (2016) menyimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah “Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kausal. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Palm Banjarmasin. Populasi pada penelitian ini adalah semua Karyawan Hotel Palm Banjarmasin yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus atau sampel jenuh. Sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 46 orang. Pengumpulan data dengan teknik kuesioner yang dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Analisis data menggunakan regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen

Pengujian butir instrumen penelitian terkait validitas dengan menggunakan model korelasi pearson dan reliabilitas instrumen menggunakan model cronbach alpha. Hasil pengujian instrumen tersebut disajikan dalam penjelasan berikut.

1. Hasil uji validitas

a. Kepuasan kerja

Hasil uji validitas butir pernyataan variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 2

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kepuasan Kerja

Indikator Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Isi pekerjaan	KP1	0,739	0,291	Valid
	KP2	0,652	0,291	Valid
	KP3	0,672	0,291	Valid
Supervisi	KP4	0,674	0,291	Valid
	KP5	0,606	0,291	Valid
	KP6	0,775	0,291	Valid
Organisasi & Manajemen	KP7	0,657	0,291	Valid
	KP8	0,779	0,291	Valid
	KP9	0,826	0,291	Valid
Kesempatan untuk Maju	KP10	0,607	0,291	Valid
	KP11	0,517	0,291	Valid
	KP12	0,711	0,291	Valid
Gaji & Keuntungan	KP13	0,404	0,291	Valid
	KP14	0,585	0,291	Valid
	KP15	0,746	0,291	Valid
Rekan kerja	KP16	0,715	0,291	Valid
	KP17	0,684	0,291	Valid
	KP18	0,623	0,291	Valid
Kondisi pekerjaan	KP19	0,616	0,291	Valid
	KP20	0,727	0,291	Valid
	KP21	0,586	0,291	Valid

Tabel 2 berisikan hasil uji validitas 21 item pertanyaan kepuasan kerja. Hasil tersebut diketahui bahwa nilai r_{hitung} yang dihasilkan mulai dari rentang 0,404 – 0,826 lebih besar dari nilai $r_{tabel(N46-2; \alpha=5\%)}$ yaitu sebesar $0,291 < 0,05$. Hasil uji tersebut dapat dinyatakan seluruh item pertanyaan valid. Sehingga item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja sebanyak 21 item pertanyaan.

b. Disiplin kerja

Hasil uji validitas butir pernyataan variabel disiplin kerja dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 3

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Disiplin Kerja

Indikator Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kehadiran	D1	0,655	0,291	Valid
	D2	0,660	0,291	Valid
	D3	0,518	0,291	Valid
Ketaatan pada peraturan perusahaan	D4	0,588	0,291	Valid
	D5	0,671	0,291	Valid
	D6	0,421	0,291	Valid
Ketaatan pada prosedur perusahaan	D7	0,754	0,291	Valid
	D8	0,615	0,291	Valid
	D9	0,560	0,291	Valid
Tingkat kewaspadaan tinggi	D10	0,681	0,291	Valid
	D11	0,446	0,291	Valid
	D12	0,645	0,291	Valid
Bekerja etis	D13	0,494	0,291	Valid
	D14	0,623	0,291	Valid
	D15	0,610	0,291	Valid

Tabel 3 berisikan hasil uji validitas dari 15 item pertanyaan disiplin kerja. Hasil tersebut diketahui bahwa nilai r_{hitung} yang dihasilkan mulai dari rentang 0,421 – 0,681 lebih besar dari nilai $r_{tabel(N46-2; \alpha=5\%)}$ yaitu sebesar 0,291 dan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil uji tersebut dapat dinyatakan seluruh item pertanyaan valid. Sehingga item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja sebanyak 15 item pertanyaan.

c. Kinerja karyawan

Hasil uji validitas butir pernyataan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Disiplin Kerja

Indikator Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kehadiran	P1	0,562	0,291	Valid
	P2	0,408	0,291	Valid
	P3	0,306	0,291	Valid
Ketaatan pada peraturan perusahaan	P4	0,321	0,291	Valid
	P5	0,518	0,291	Valid
	P6	0,405	0,291	Valid
Ketaatan pada prosedur perusahaan	P7	0,492	0,291	Valid
	P8	0,709	0,291	Valid
	P9	0,618	0,291	Valid

Tingkat kewaspadaan tinggi	P10	0,643	0,291	Valid
	P11	0,538	0,291	Valid
	P12	0,585	0,291	Valid
Bekerja etis	P13	0,321	0,291	Valid
	P14	0,439	0,291	Valid
	P15	0,507	0,291	Valid

Tabel 4 berisikan hasil uji validitas dari 15 item pertanyaan kinerja karyawan. Hasil tersebut diketahui bahwa nilai r_{hitung} yang dihasilkan mulai dari rentang 0,306 – 0,709 lebih besar dari nilai $r_{tabel(N46-2; \alpha=5\%)}$ yaitu sebesar 0,291 dan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil uji tersebut dapat dinyatakan seluruh item pertanyaan valid. Sehingga item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebanyak 15 item pertanyaan.

2. Hasil uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan metode cronbach alpha pada instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan disajikan dalam Tabel 5

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Metode Cronbach Alpha

Instrumen Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	0.935	Reliabel
Disiplin kerja	0.863	Reliable
Kinerja karyawan	0.754	Reliable

Hasil uji reliabilitas instrumen kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan disajikan dalam Tabel 5 diketahui bahwa koefisien Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,70. Hal ini menurut Ghazali (2014) suatu instrumen penelitian jika memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$ dapat dinyatakan reliabel.

3. Hasil uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan model regresi yang terbebas dari bias dengan estimator paling baik (*Best linear unbiased estimator/BLUE*). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan linearitas. Dihilnya uji asumsi tersebut mengingat objek penelitian ini yang diukur termasuk pada segmen manajemen sumber daya manusia. Selain itu pengukuran variabel-variabel penelitian diukur dalam satu waktu tertentu tanpa mempertimbangkan data runtun (*time series*). Hasil uji asumsi klasik disajikan dalam rincian berikut.

a. Uji normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sebaran data penelitian. Model yang baik adalah memiliki kecenderungan sebaran data (distribusi) normal. Dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi residual lebih besar dari 0,05. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dengan model Kolmogorov-Smirnov disajikan dalam Tabel 6

Tabel 6

Hasil Uji Normalitas Model Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Signifikansi	Simpulan
Unstandardized Residual	0.535	Berdistribusi normal

Sumber: Hasil Uji Prasyarat, 2020

Hasil uji normalitas dengan menggunakan data residual model sebagaimana dalam Tabel 6 diketahui nilai signifikansi 0.535 lebih besar dari 0.05. Hasil uji tersebut dapat dinyatakan model regresi memiliki distribusi data yang bersifat normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan atau tidak. Model yang baik adalah variabel independen tidak memiliki hubungan yang signifikan. Identifikasi model dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dengan indikator nilai Tolerance dan Variance Inflation Factors (VIF) disajikan dalam Tabel 7

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Simpulan
Kepuasan kerja	0.790	1.266	Terbebas
Disiplin kerja	0.790	1.266	Terbebas

Sumber: Hasil Uji Prasyarat, 2020

Hasil uji multikolinearitas sebagaimana dalam Tabel 7 diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10 . Hasil uji tersebut dapat dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui kesamaan *variance* dalam suatu model. Model yang baik adalah memiliki *variance* yang sama (homogen). Deteksi untuk mengetahui kesamaan *variance* dalam penelitian ini dengan menggunakan metode Glajser. Hasil uji heteroskedastisitas dengan model Glasjer dan hasil transformasi disajikan dalam Tabel 8

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Glasjer

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan kerja	0.334	variance homogen
Disiplin kerja	0.925	variance homogen

Sumber: Hasil Uji Prasyarat, 2020

Hasil uji heteroskedastisitas dalam Tabel 8 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Hal ini menurut Glajser kedua variabel tersebut terindikasi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2015). Hasil ini mengindikasikan model yang digunakan dalam penelitian ini telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

d. Uji linearitas

Hasil uji linearitas disajikan dalam Tabel 9

Tabel 9
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Linearity	Keterangan
Kepuasan kerja => kinerja	0.001	Linear
Disiplin kerja => kinerja	0.000	Linear

Sumber: Data Penelitian, 2020 (telah diolah)

Berdasarkan hasil uji linearitas sebagaimana disajikan dalam Tabel 9 diketahui bahwa signifikansi of linearity variabel kepuasan kerja = 0.001 dan disiplin kerja = 0.000 kesemuanya lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat dinyatakan variabel bebas dalam penelitian ini bersifat linear terhadap variabel terikatnya.

4. Hasil uji hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan pendekatan regresi linear berganda yang dilengkapi dengan uji F dan uji t. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t dengan aplikasi SPSS 21.0 disajikan dalam Tabel 10

Tabel 10

Hasil Uji Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Palm Banjarmasin

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikansi	Kesimpulan
Konstanta	28.492		2.017		
Kepuasan kerja (X_1)	.086	2.072		0.044	Ha diterima
Disiplin kerja (X_2)	.377	6.226		0.000	Ha diterima
<i>Adjusted R Square</i> : 0.600		SE : 2,995			
F_{hitung} : 34.749		Sig. F : 0.000			

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil uji dalam Tabel 10 persamaan regresi dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y = 28.492 + 0.086X_1 + 0.377X_2 + 2,99$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 28.492 yang berarti bahwa besarnya kinerja karyawan Hotel Palm Banjarmasin tanpa adanya intervensi kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar 28.492.
- Besarnya koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_1) adalah 0,086. Hal tersebut berarti bahwa jika terjadi peningkatan sebesar 1% tingkat kepuasan kerja karyawan maka kinerja akan meningkat sebesar 8,6%.
- Besarnya koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0,377. Hal tersebut berarti bahwa jika terjadi peningkatan sebesar 1% tingkat disiplin kerja karyawan maka kinerja akan meningkat sebesar 37,7%.
- Berdasarkan model yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai standar error sebesar, yang berarti bahwa besarnya simpangan prediksi model sebesar %.
- Model tersebut diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,600 setara dengan 60,0%. Nilai tersebut berarti bahwa determinasi variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 60,0%. Sedangkan sisanya sebesar 40,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut antara lain komitmen, budaya organisasi, lingkungan perusahaan dan lain sebagainya yang secara teoritis mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan data Tabel 10 juga menyajikan hasil pengujian hipotesis yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil tersebut diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 34.749 lebih besar nilai F tabel sebesar 3.214 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikansi (p) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($p < \alpha$). Hasil tersebut mengkonfirmasi bahwa Hipotesis diterima yang berarti kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Palm Banjarmasin.
- Data Tabel 5.10 juga menyajikan hasil uji t. Hasil uji tersebut diketahui bahwa kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.072 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.017 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05 sebagai ambang batas yang telah ditetapkan (α). Hasil tersebut mengkonfirmasi Hipotesis diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Palm Banjarmasin.
- Disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.226 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.017 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sebagai ambang batas

yang telah ditetapkan (α). Hasil tersebut mengkonfirmasi Hipotesis diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Palm Banjarmasin.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan Hotel Palm Banjarmasin

Berdasarkan hasil uji statistik **hipotesis 1 diterima** yang berarti kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Palm Banjarmasin ($F_{hitung} = 34.749 > F_{tabel} = 3.214$; $Sig. = 0.000 < \alpha = 0.05$). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan Zahara (2017) yang menyimpulkan kepuasan kerja dan disiplin kerja mampu mempengaruhi unjuk kerja seseorang dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan Hotel Palm Banjarmasin. Hal tersebut didasarkan bahwa para karyawan merasakan keberadaan perusahaan bagi dirinya dan juga aturan yang dibuat selalu menjadi pedoman dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Keadaan tersebut tentunya akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Karena para karyawan selalu mengerjakan tanggung jawabnya dengan penuh kerelaan dan sebagai dampaknya operasional perusahaan sesuai dengan yang direncanakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Dadang (2013:15) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut Rivai (2011:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Kedisiplinan ini juga salah satu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang untuk mematuhi peraturan perusahaan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Palm Banjarmasin

Berdasarkan hasil uji statistik **hipotesis 2 diterima** yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Palm Banjarmasin ($t_{hitung} = 2.072 > t_{tabel} = 2.017$; $Sig. = 0.044 < \alpha = 0.05$). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan Arbiyanto (2016) yang menyimpulkan kepuasan kerja mempengaruhi unjuk kerja seseorang dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja yang ditunjukkan karyawan Hotel Palm Banjarmasin. Hal tersebut dikarenakan bahwa para karyawan merasa puas dan merasa dihargai dalam melaksanakan tugasnya. Bentuk penghargaan tersebut berupa pemberian gaji yang cukup, supervisi atasan, kenyamanan lingkungan gaji dan keuntungan yang didapat, komunikasi interpersonal yang baik antara karyawan satu dengan lainnya, sehingga dengan keadaan seperti tersebut akan merasakan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja para karyawan yang lebih baik lagi.

Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dinyatakan Hasibuan (2016: 202) bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan karyawan dalam memperoleh pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang merasa dihargai dan merasa nyaman dalam bekerja, maka akan menunjukkan kinerjanya dengan baik.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Palm Banjarmasin

Berdasarkan hasil uji statistik **hipotesis 3 diterima** yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Palm Banjarmasin ($t_{hitung} = 6.226 > t_{tabel} = 2.017$; $Sig. = 0.000 < \alpha = 0.05$). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan yang menyimpulkan disiplin kerja mempengaruhi unjuk kerja seseorang dalam sebuah perusahaan.

Penelitian ini menemukan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka makin tinggi pula

kinerja karyawan yang bersangkutan. Demikian pula sebaliknya makin rendahnya disiplin kerja karyawan maka makin rendah pula kinerja karyawan tersebut. Pentingnya disiplin di lingkungan kerja akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan karyawan. Tingkat kedisiplinan seorang karyawan tersebut dapat digambarkan melalui tindakan pekerjaan yang dikerjakan dengan ketepatan waktu, sadar dalam bekerja serta patuh pada peraturan yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Rivai (2011:825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Setiawan (2014) lebih lanjut menjelaskan pentingnya perilaku disiplin dalam perusahaan. Kedisiplinan sebagai wujud kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang dinyatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan sebisa mungkin dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan. Sebab tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa secara simultan maupun secara parsial kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris hasil penelitian ini mendukung teori teori yang dinyatakan Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya. Serta teori dari Rivai (2011:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Zahara (2017) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan.
2. Adanya pengaruh simultan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris hasil penelitian ini mendukung Hasibuan (2016: 202) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Sehingga sebagai dampaknya adalah kinerja karyawan tersebut akan lebih baik. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Arbiyanto (2016) yang menyimpulkan kepuasan kerja mempengaruhi unjuk kerja seseorang dalam sebuah perusahaan.
3. Adanya pengaruh simultan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris hasil penelitian ini mendukung teori Setiawan (2014) lebih lanjut menjelaskan pentingnya perilaku disiplin dalam perusahaan. Kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Meilany & Ibrahim (2015) yang menyimpulkan disiplin kerja mempengaruhi unjuk kerja seseorang dalam sebuah perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian sesuai fakta yang ditemukan, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. **Hipotesis 1 diterima** yang berarti kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Palm Banjarmasin.
2. **Hipotesis 2 diterima** yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Palm Banjarmasin.
3. **Hipotesis 3 diterima** yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Palm Banjarmasin.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat berikan saran bagi manajemen Hotel Palm Banjarmasin untuk meningkatkan gaji dan tunjangan karyawan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menambahkan beberapa pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan dengan insentif sesuai dengan ketentuan perundangan-undangan yang berlaku. Bagi Karyawan disarankan untuk meningkatkan kinerjanya untuk lebih baik dengan cara meningkatkan kedisiplinan kerja. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan denganketepatan kehadiran sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, Edy , (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Rizki Novriyanti Zahara. (2017), *Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam*
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sugino. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.