



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ASTON BATAM HOTEL AND RESIDENCE

Abstract

Fadhilah Ashar

 “Studi Manajemen Perhotelan,
 Departemen Pariwisata,
 Universitas Negeri Padang”
Fadhilahashar178@gmail.com

Waryono

 “Studi Manajemen Perhotelan,
 Departemen Pariwisata,
 Universitas Negeri Padang”

Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Aston Batam Hotel and Residence. dimana penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena menurunnya tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Aston Batam Hotel and Residence. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yang diterapkan kepada 102 responden. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan *skala likert* yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data terdiri dari deskripsi data, uji persyaratan analisis dengan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas serta uji hipotesis dengan uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 27.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan berada pada kategori baik dengan tingkat capaian responden sebesar 69,54%. Motivasi kerja juga tergolong baik dengan tingkat capaian responden sebesar 67,79%, serta kinerja karyawan tergolong baik dengan tingkat capaian responden sebesar 70,11%. diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,371, yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,1% dan 62,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kualitas Pelayanan, *Revisit Intention*

Abstract

This study examines the influence of work discipline and motivation on employee performance at Aston Batam Hotel and Residence. This research is motivated by the phenomenon of declining employee discipline and motivation, which has resulted in decreased employee performance. The purpose of this study is to determine the extent of influence of work discipline and motivation on employee performance at Aston Batam Hotel and Residence. This study used a quantitative descriptive method, with a total sampling technique applied to 102 respondents. Data collection used a questionnaire with a Likert scale that had been tested for validity and reliability. Data analysis techniques included data description, analysis requirements testing using normality, heteroscedasticity, and multicollinearity tests, as well as hypothesis testing using multiple linear regression and coefficient of determination testing using SPSS version 27.00. The results showed that employee work discipline was in the good category, with a respondent achievement rate of 69.54%. Work motivation is also classified as good with a respondent achievement level of 67.79%, and employee performance is classified as good with a respondent achievement level of 70.11%. The coefficient of determination is 0.371, which means that there is an influence of work discipline and work motivation on employee performance of 37.1% and 62.9% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: work discipline, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata memiliki peran krusial guna menunjang tingkat ekonomi nasional disebabkan bisa membentuk lapangan pekerjaan, menarik investasi, serta menjadi sumber devisa negara [1]. Pertumbuhan industri pariwisata di Indonesia terus menunjukkan tren positif seiring meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan domestik maupun mancanegara. Pada tahun 2024, tercatat sebanyak 1,07 juta wisatawan asing datang ke Indonesia, dengan kenaikan sebesar 2,41% pada bulan Maret dibandingkan bulan sebelumnya. Kondisi ini turut mendorong berkembangnya berbagai usaha jasa pendukung, salah satunya adalah sektor perhotelan yang berfungsi menyediakan layanan akomodasi bagi wisatawan [2].

Kota Batam merupakan salah satu daerah dengan potensi besar di sektor pariwisata. Selain dikenal sebagai kawasan industri dan perdagangan, Batam juga menjadi tujuan wisata serta pintu masuk wisatawan mancanegara karena letaknya yang strategis dekat dengan Singapura dan Malaysia. Meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan ke Batam berimplikasi pada meningkatnya kebutuhan akan fasilitas akomodasi yang berkualitas. Satu di antara hotel berbintang empat yang beroperasi di kota ini adalah Aston Batam Hotel and Residence, yang berada di bawah manajemen Archipelago International [3]. Hotel ini dituntut untuk menjaga standar pelayanan yang tinggi, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam mendukung keberhasilan operasional dan citra hotel.

Kinerja karyawan termasuk satu di antara faktor krusial yang menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan cara yang efektif, efisien, dan relevan terhadap standar yang sudah diatur [4]. Namun, berdasarkan data internal Aston Batam Hotel and Residence, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti tingkat kedisiplinan yang belum konsisten, keterlambatan dalam pelayanan, serta rendahnya responsivitas terhadap kebutuhan tamu. Kondisi ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dalam aspek manajemen SDM, terkhusus bidang kedisiplinan dan motivasi kerja.

Disiplin kerja ialah sikap taat pada aturan, tata tertib, dan amanah yang diatur pada suatu organisasi [5]. Karyawan dengan disiplin tinggi cenderung menunjukkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan kesadaran dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung [6]. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menghambat efektivitas kerja dan menurunkan kualitas pelayanan.

Selain disiplin, motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong produktivitas dan semangat kerja karyawan. Motivasi ialah rasa internal yang menjadi penggerak individu dalam meraih tujuan organisasi melalui kinerja yang optimal [7]. Karyawan dengan motivasi tinggi akan lebih berinisiatif, kreatif, serta punya rasa pertanggungjawaban yang besar pada pekerjaannya [8]. Namun, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada tahun 2024 saat melaksanakan magang di Aston Batam Hotel and Residence, masih ditemukannya tingkat motivasi kerja karyawan yang rendah, kondisi tersebut disebabkan oleh kurangnya program pelatihan yang tersedia, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Pelatihan Karyawan

No	Tahun	Pelatihan yang Diberikan	
		Terlaksana	Belum Terlaksana
1	2021	40%	60%
2	2022	60%	40%
3	2023	45%	55%

Berdasarkan uraian tersebut, peningkatan disiplin dan motivasi kerja menjadi hal yang krusial guna meraih kinerja karyawan yang maksimal. Maka dari itu, riset ini diadakan bermaksud melakukan analisis terhadap pengaruh yang diberikan disiplin bekerja dan motivasi untuk bekerja pada kinerja karyawan di Aston Batam Hotel and Residence. Temuan riset ini diharapkan bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk pihak manajemen pada penyusunan strategi tata kelola SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diadakan memakai teknik asosiatif kausal melalui pendekatan kuantitatif. Metode ini dipakai dengan pertimbangan pada perolehan data kuantitatif dalam penyelidikan korelasi dari kinerja karyawan terhadap disiplin dan motivasi mereka dalam pekerjaan. Riset ini harapannya bisa memberikan gambaran dengan akurat sebesar apa disiplin dan motivasi dalam pekerjaan menjadi penentu kinerja karyaawan pada Aston Batam Hotel and Residence melalui penggunaan analisis statistik. Riset diadakan pada Bulan Oktober 2025, yang diadakan di Aston Batam *Hotel and Residence* yang bertepatan lokasinya di Jl Sriwijaya No.1, Kp. Pelita, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau. Populasi riset mencakup keseluruhan pekerja pada hotel tersebut yang totalnya 102 orang, dimana mencakup banyak departemen. Penetapan sampel memakai teknik total sampling, yakni keseluruhan populasi ditetapkan sebagai sampel yang menjadikan total responden untuk riset berjumlah 102 responden.

Data yang dipakai mencakup atas Data primer dan sekunder. Skala Likert dengan skala 5 menjadi pilihan dalam meraih data utama. Disamping itu, laporan yang diraih dari hotel dan literatur bersangkutan dipakai untuk menjadi data sekunder. Supaya menambah kejelasan dari respon responden, kuesioner disebar menjadi bagian dari cara dalam meraih data riset. Analisis data dibantu memakai SPSS versi 27.00, Teknik analisis data terdiri dari deskripsi data, uji persyaratan analisis dengan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas serta uji hipotesis dengan uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik	Karakteristik Tertinggi	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	66	64,7 %
Departemen	Front Office	24	23,5%
Jabatan	Staff	62	60%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2025

Data yang disebutkan diatas menunjukkan bahwa mayoritas partisipan penelitian adalah laki-laki (64,7%), Departemen front office (23,5%) dan Jabatan staff (60%). Berdasarkan dari penjelasan diatas menunjukkan bahwakomposisi tenaga kerja di Aston Batam Hotel and Residence Sebagian besar didominasi oleh karyawan berjenis laki-laki dan departemen yang didominasi di front office yang mayoritas karyawan menempati posisi sebagai staff.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Riset inni mengkaji 3 variabel dimana disiplin kerja sebagai variabel (X1), motivasi kerja (x2) atau variable bebas dan kinerja karyawan menjadi variabel (Y) atau variable terikat. Data pada riset ini diraih melalui hasil isian kuesioner dalam bentuk item pertanyaan yang mencakup atas 12 item untuk disiplin kerja (X1), 15 item untuk motivasi dalam bekerja (X2) dan 15 item untuk kinerja karyawan (Y) yang sudah melalui fase pengujian kevalidan dan reliabilitas. Adapun temuan olahan data variabel disiplin bekerja, motivasi bekerja, dan kinerja karyawan untuk riset ini bisa diamati sebagai berikut.

a. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 3. Deskripsi Statistik Variabel Disiplin Kerja

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Disiplin karyawan	102	38	17	55	4256	41.73	5.819	33.864
Valid N (listwise)	102							

Sumber Olahan Data SPSS versi 27.00 (2025)

Tabel memperlihatkan dimana total responden (N) sejumlah 102 orang dimana meraih angka rata-rata (mean) pada angka 41,73 simpangan baku (standar deviation) diraih 5,819, *variance* diraih 33,864, *range* diraih 38, nilai paling kecil (minimum) diraih 17, nilai paling besar (maximum) diraih 55 dan total

nilai (sum) diraih 4.256. Berikutnya klasifikasi tingkat capaian responden mengacu pada Sugiyono (2012) yakni sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Skor\ Rata - Rata}{Skor\ Maximum} \times 100\%$$

Tabel 4. Kriteria Pencapaian

NO	Presentasi Pencapaian	Kriteria
1	85%-100%	Sangat Baik
2	66%-84%	Baik
3	51%-65%	Cukup
4	36%-50%	Kurang Baik
5	0%-35%	Tidak baik

Sumber: Sugiyono (2012)

Data di atas memperlihatkan klasifikasi tingkat capaian responden (TCR) yang didapatkan lewat pembagian kuesioner pada Aston Batam Hotel and Residence melalui penggunaan opsi pilihan dengan *skala likert*. Respon dari 102 orang responden dengan 12 item untuk variabel disiplin kerja bisa diperhatikan pada tabel berikut:

Table 5. Batas interval responden variabel disiplin kerja (X1)

No	Penilaian				
	Sub Indikator	Total Skor	Rata-rata	TCR	Kategori
1	selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja	342	3,35	67,05%	Baik
2	jarang absen tanpa keterangan	357	3,5	70 %	Baik
3	hadir dalam setiap rapat atau briefing kerja.	356	3,49	69,80%	Baik
4	mematuhi standar operasional prosedur (SOP) dalam bekerja.	357	3,5	70%	Baik
5	menjaga kerapihan dan kebersihan area kerja.	358	3,50	70,19%	Baik
6	menggunakan perlengkapan kerja dengan benar..	324	3,17	63,52%	Cukup Baik
7	melaksanakan instruksi pimpinan tanpa penundaan	362	3,54	70,98%	Baik
8	bersikap sopan dan hormat kepada atasan.	362	3,54	70,98%	Baik
9	melaporkan hasil kerja kepada atasan secara rutin.	373	3,65	73,13%	Baik
10	bekerja tanpa harus selalu diawasi.	366	3,58	71,76%	Baik
11	memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas.	351	3,44	68,82%	Baik
12	bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.	348	3,41	68,23%	Baik
Total		4256	3,47	69,54%	Baik

Sumber Olahan Data SPSS versi 27.00 (2025)

Data pada Tabel di atas memperlihatkan dimana nilai yang diisi responden di Aston Batam Hotel & Residence terkait disiplin dalam pekerjaan masuk dalam golongan baik melalui TCR pada angka 69,54% dan dominan indikator disiplin bekerja diraih jawaban baik. Maka dari itu, pihak Aston Batam Hotel & Residence supaya lebih bisa menunjang tingkat disiplin kerja supaya sejalan terhadap SOP yang telah diberlakukan.

b. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

Tabel 6. Deskripsi Statistik Motivasi Kerja

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi Kerja	102	44	29	73	5339	52.34	6.526	42.584
Valid N (listwise)	102							

Sumber Olahan Data SPSS versi 27.00 (2025)

Tabel memperlihatkan dimana total responden (N) sejumlah 102 orang dimana meraih angka rata-rata (mean) pada angka 52,34 simpangan baku (standar deviation) diraih 6,526, *variance* diraih 42,584, *range* diraih 44, nilai paling kecil (minimum) diraih 29, nilai paling besar (maximum) diraih 73 dan total nilai (sum) diraih 5339. Sesudah diraih hasil hitungan statistik motivasi kerja yang dikelompokkan lewat nilai pencapaian responden, maka gambaran pengisian responden terkait motivasi kerja bisa diperhatikan pada Tabel 8.

Table 7. Batas interval responden variabel Motivasi kerja (X2)

No	Penilaian				
	Sub Indikator	Total Skor	Rata-rata	TCR	Kategori
1	merasa gaji dan tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan.	319	3,12	62,54%	Cukup
2	Fasilitas istirahat yang disediakan sudah memadai.	350	3,43	68,62%	Baik
3	Kondisi fisik tempat kerja mendukung kenyamanan bekerja.	349	3,42	68,43%	Baik
4	merasa aman dan terlindungi selama bekerja.	333	3,26	65,29%	Cukup
5	mendapatkan jaminan dan perlindungan kerja yang baik.	389	3,81	76,27%	Baik
6	hotel memberikan kepastian kerja kepada karyawan.	342	3,35	67,05%	Baik
7	memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja,	355	3,48	69,60%	Baik
8	menjalin komunikasi yang baik dengan atasan.	360	3,52	70,58%	Baik
9	merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja.	363	3,55	71,17%	Baik
10	mendapat pengakuan atas hasil kerja yang baik.	361	3,53	70,78%	Baik
11	merasa dihargai atas prestasi kerja	369	3,61	72,35%	Baik
12	memiliki rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan.	367	3,59	71,96%	Baik
13	mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan kerja.	335	3,28	65,68%	Cukup
14	berkesempatan untuk mengembangkan karier di tempat kerja.	374	3,66	73,33%	Baik
15	diberi ruang untuk berinovasi dalam pekerjaan.	373	3,65	73,13%	Baik
Total		5339	3,48	69,79%	Baik

Sumber Olahan Data SPSS versi 27.00 (2025)

Tabel memperlihatkan dimana perolehan pengisian responden pada Aston Batam Hotel & Residence terkait motivasi kerja tergolong kategori cukup dengan tingkat capaian responden pada angka 65,42%.

c. Deskripsi Tentang Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 8. Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kinerja Karyawan	102	52	15	67	5364	52,59	6,754	45,611
Valid N (listwise)	102							

Sumber Olahan Data SPSS versi 27.00 (2025)

Tabel memperlihatkan dimana total responden (N) sejumlah 102 orang dimana meraih angka rata-rata (mean) pada angka 52,59 simpangan baku (standar deviation) diraih 6,754, *variance* diraih 42,611, *range* diraih 52, nilai paling kecil (minimum) diraih 15, nilai paling besar (maximum) diraih 67 dan total nilai (sum) diraih 5364. Sesudah diraih hasil hitungan statistik kinerja karyawan yang dikelompokkan lewat nilai pencapaian responden, maka gambaran pengisian responden terkait motivasi kerja bisa diperhatikan pada Tabel 10.

Tabel 9. Batas interval responden variabel kinerja karyawan (Y)

No	Sub Indikator	Penilaian			
		Total Skor	Rata-rata	TCR	Kategori
1	bekerja dengan teliti dan akurat.	331	3,24	64,90%	Cukup
2	pekerjaan saya sesuai dengan standar perusahaan.	372	3,64	72,94%	Baik
3	mampu menunjukkan kreativitas dalam bekerja.	359	3,51	70,39%	Baik
4	dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	344	3,37	67,45%	Baik
5	selalu berusaha mencapai target kerja.	369	3,61	72,35%	Baik
6	mampu menjaga konsistensi dalam hasil pekerjaan	374	3,66	73,33%	Baik
7	menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	354	3,47	69,41%	Baik
8	memanfaatkan waktu kerja dengan baik.	374	3,66	73,33%	Baik
9	jarang menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	374	3,66	73,33%	Baik
10	mampu memecahkan masalah pekerjaan dengan efektif.	345	3,38	67,64%	Baik
11	selalu berusaha mencapai tujuan kerja yang ditetapkan.	346	3,39	67,84%	Baik
12	hasil kerja meningkatkan kualitas layanan kepada tamu.	370	3,62	72,54%	Baik
13	memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.	352	3,45	69,01%	Baik
14	menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan.	344	3,37	67,45%	Baik
15	aktif berpartisipasi dalam kegiatan tim kerja.	356	3,49	69,80%	Baik
Total		5364	3,50	70,11%	Baik

Sumber Olahan Data SPSS versi 27.00 (2025)

Tabel memperlihatkan perolehan informasi dimana penilaian responden di Aston Batam Hotel & Residence terkait kinerja karyawan kategori cukup dengan tingkat capaian skor pada angka 65,73%. Oleh karena itu pihak Aston Batam Hotel & Residence agar lebih bisa menunjang kinerja karyawan.

3. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dilaksanakan bermaksud mengidentifikasi sebaran data apakah diraih normal atau tidak. Uji kenormalan penyebaran data disiplin dan motivasi dalam bekerja ditinjau dari kinerja karyawan diadakan melalui penggunaan uji *kolmogorof smirnov*. Pengujian kenormalan data untuk riset ini memakai

bantuan program SPSS 27.00. Taraf signifikansi yang ditetapkan menjadi acuan untuk penolakan maupun penerimaan hasil akhir sebuah distribusi data yakni 0,05. Temuan pengujian kenormalan data bisa diamati pada Tabel 10

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		102	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.30460303	
Most Extreme Differences	Absolute	.065	
	Positive	.036	
	Negative	-.065	
Test Statistic		.065	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.356	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.343
		Upper Bound	.368

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber Olahan Data SPSS versi 27.00 (2025)

Data pada Tabel 10, memperlihatkan perolehan untuk pengujian kenormalan data diraih pada angka 0.200, melalui angka signifikansi >0,05, maka bisa dinyatakan variabel disiplin dan motivasi dalam bekerja terhadap kinerja karyawan diraih memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilaksanakan dengan maksud mengidentifikasi pada sebuah model regresi ditemukan ketidaksamaan *variance* dari sebuah residual menuju peninjauan yang lain untuk suatu model regresi. Model regresi yang berkualitas yakni model yang tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas untuk meninjau keberadaan Heteroskedastisitas bisa ditinjau melalui penggunaan uji Glejser memakai program SPSS versi 27.00. Acuan dalam memutuskan hasil untuk pengujian ini yakni ketika angka signifikan (Sig) dari variabel independen terhadap absolut residual melampaui angka 0,05 (> 0,05), maka tidak ada masalah heteroskedastisitas dan demikian kebalikannya. Temuan uji heteroskedastisitas bisa diperhatikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.242	3.090		3.639	<.001
	Disiplin Karyawan	-.044	.060	-.076	-.733	.465
	Motivasi Karyawan	-.102	.054	-.197	-1.897	.061

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber Olahan Data SPSS versi 27.00 (2025)

Tabel 11 memperlihatkan perolehan pengujian melalui uji glejser tabel berupa angka Sig 0,465 > 0,05 untuk disiplin dalam bekerja dan 0,061 > 0,05 bagi variabel motivasi bekerja, Jadi bisa didapatkan hasil akhir dimana tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas bagi variabel disiplin dalam bekerja dan motivasi kerja yang ditinjau dari kinerja karyawan.

c. Uji Multikoleniaritas

Uji ini dilaksanakan guna mengidentifikasi apakah model regresi dijumpai keberadaan kolerasi dari variabel bebas (independen) dan model yang berkualitas sebaiknya tidak dijumpai indikasi korelasi sesama variabel bebas (tidak adanya gejala multikoleniaritas). Pengujian diadakan memakai *collinearit diagnostics* dibantu dengan program SPSS versi 27.00. acuan memutuskan hasil akhir pada analisis ini yakni dengan meninjau angka Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Ketika perolehan angka *Tolerance* > 0,10 dan angka VIF < 10,00, maka tidak ditemukan gejala multikoleniaritas untuk data yang diraih. Temuan uji tersebut bisa diperhatikan pada Tabel 12

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Karyawan	.886	1.129
	Motivasi Karyawan	.886	1.129

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Olahan Data SPSS versi 27.00 (2025)

Berdasarkan temuan pengujian multikolenieritas maka angka pada data menunjukkan tolerance diraih 0,886 > 0,10 dan angka VIF diraih 1.129 < 10 bagi disiplin dalam bekerja, angka tolerance diraih 0,886 > 0,10 dan VIF diraih 1.129 < 10 bagi variabel motivasi kerja, bisa diraih kesimpulan dimana model regresi pengaruh disiplin dan motivasi dalam bekerja ditinjau dari kinerja karyawan memperlihatkan dimana tidak ditemukan gejala multikolinieritas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Linear Berganda

Uji linear berganda dilaksanakan guna mengidentifikasi seberapa besar dan sejauh mana pengaruh yang diberikan disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y). Berikut yakni temuan pengujian regresi bisa diamati pada Tabel 13

Tabel 13. Hasil Uji Anova (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1764.686	2	882.343	30.736	<.001 ^b
	Residual	2842.020	99	28.707		
	Total	4606.706	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan, Disiplin Karyawan

Sumber Olahan Data SPSS versi 27.00 (2025)

Temuan pada Tabel13 memperlihatkan dimana perolehan angka F hitung yakni sejumlah 30.736 melalui angka signifikansi yang nilainya 0,001<0,05. Maknanya, Variabel X1 dan X2 ditinjau dari Y menyumbangkan pengaruh yang signifikan. Ini bermakna Hipotesis (H3) bisa diterima, X1, X2 dengan bersamaan menyumbangkan dampak baik pada variabel Y. Berikutnya supaya bisa mengidentifikasi besar koefisien determinasi regresi sesama disiplin kerja dan motivasi kerja ditinjau dari kinerja karyawan, bisa diperhatikan pada Tabel 14.

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.729	4.996		2.748	.007
	Disiplin Karyawan	.431	.097	.372	4.433	<.001
	Motivasi Karyawan	.398	.087	.385	4.591	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Olahan Data SPSS versi 27.00 (2025)

Dari Tabel 14 ini, maka bisa diraih persamaan regresi yang mencakup atas:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 13.729 + 0.431X_1 + 0.398X_2$$

Persamaan yang didapatkan diraih melalui angka koefisien regresi bagi variabel X1 sebesar 0,431 melalui angka signifikansi 0,001<0,05. dan variabel X2 diraih 0,398 melalui angka signifikan 0,001<0,05. Maknanya

untuk tiap penambahan 1 satuan disiplin bekerja akan menambahkan 0,431 kinerja karyawan dan tiap penambahan 1 satuan motivasi kerja akan menambahkan nilai 0,398 bagi kinerja karyawan. Tabel 15 memperlihatkan perolehan angka t hitung yakni diraih 4.433 melalui angka signifikansi yang nilainya $0,001 < 0,05$. Maknanya, variabel disiplin kerja (X1) menyumbangkan pengaruh yang baik pada Y. Hal ini bermakna hipotesis (H1) diterima. Dan mengacu pada temuan itu, dinyatakan angka t hitung diraih pada angka 4,591 melalui angka signifikansi yang besarnya $0,001 < 0,05$. Maknanya variabel motivasi kerja (X2) punya dampak signifikan pada Y. Hal ini bermakna hipotesis (H2) diterima. Berikutnya supaya bisa mengidentifikasi sebesar apa pengaruh yang diberikan X1 dan X2 pada variabel Y, bisa diperhatikan pada Tabel 15.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R.Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.371	5.358

a. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan, Disiplin Karyawan

Sumber Olahan Data SPSS versi 27.00 (2025)

Tabel 16 menampilkan perolehan angka adjusted R square (R²) yang angkanya 0,371 bermakna mendeskripsikan pengaruh variabel X1 (disiplin kerja) dan X2 (motivasi kerja) pada variabel Y (kinerja karyawan) yakni diraih 37,1% namun 62,9% meraih pengaruh dari variabel lain yang tidak ditinjau pada riset ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari temuan analisis data, riset ini menghasilkan temuan penting mengenai pengaruh yang diberikan disiplin dan motivasi dalam bekerja pada kinerja karyawan di Aston Batam Hotel & Residence. Pembahasan hasil penelitian diuraikan sebagai berikut:

Disiplin Kerja

Temuan riset memperlihatkan dimana disiplin kerja karyawan Aston Batam Hotel & Residence diraih dalam kategori yang baik melalui angka TCR pada angka 69,54%. Hasil ini bermakna karyawan sudah memperlihatkan kesadaran yang baik terhadap pentingnya kepatuhan pada peraturan kerja, ketepatan waktu kehadiran, serta pelaksanaan tugas sesuai prosedur dan standar operasional perusahaan. Dalam konteks industri perhotelan yang menuntut profesionalisme tinggi dan konsistensi pelayanan, kedisiplinan menjadi aspek fundamental yang menentukan kualitas layanan kepada tamu. Temuan ini relevan terhadap riset sebelumnya yang mengungkapkan dimana disiplin kerja yang baik bisa menunjang kinerja karyawan secara signifikan. [9]. Studi lain memperkuat bahwa disiplin kerja merupakan tolok ukur utama profesionalisme karyawan di bidang perhotelan [10].

Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja memperoleh tingkat capaian responden sebesar 69,67% yang diraih dalam rentang kategori baik. Temuan ini memperlihatkan dimana karyawan memiliki semangat dan dorongan kerja yang memadai pada pelaksanaan tugas dan amanahnya, baik dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik seperti penghargaan atas kinerja, lingkungan kerja yang mendukung, kesempatan pengembangan diri, serta relasi kerja yang harmonis. Meskipun demikian, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya konsistensi pemberian penghargaan, perluasan kesempatan promosi, dan menunjang komunikasi dua arah dari manajemen dan karyawan. Temuan ini relevan terhadap riset sebelumnya yang mengungkapkan motivasi kerja menyumbangkan dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan [11].

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Aston Batam Hotel & Residence diraih dalam kategori yang baik melalui angka TCR pada angka 70,11%. Hasil ini memperlihatkan dimana karyawan sudah bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif selaras terhadap standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Temuan ini relevan terhadap riset terdahulu yang menyatakan bahwa kinerja yang baik disebabkan oleh disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan yang efektif dalam organisasi [12]. Capaian kinerja yang baik juga menunjukkan bahwa sistem manajemen, program pelatihan, dan evaluasi kinerja yang diadakan dengan berkesinambungan telah memberikan dampak positif

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari pengujian hipotesis menampilkan disiplin kerja (X₁) memberikan dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) melalui angka koefisien regresi yang nilainya 0,431 dan angka signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Hal tersebut bermakna tiap penambahan angka satu satuan disiplin kerja akan menunjang angka kinerja karyawan dengan nilai 0,431 satuan. Hasil tersebut relevan terhadap riset sebelumnya yang mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja pada kinerja karyawan [13].

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan dimana motivasi kerja (X_2) menyumbangkan pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) melalui perolehan angka koefisien regresi senilai 0,398 dan angka signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Maknanya, untuk tiap penambahan satu satuan motivasi bekerja akan menunjang peningkatan kinerja karyawan yang nilainya 0,398 satuan. Hasil tersebut relevan terhadap riset sebelumnya yang mengungkapkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja pada kinerja karyawan [14].

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan dimana disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan bersamaan menyumbangkan pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) melalui angka F hitung senilai 30,736 dan angka signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Nilai Adjusted R^2 diraih pada angka 0,371 memperlihatkan kedua variabel independen bisa memberikan penjelasan 37,1% variasi kinerja karyawan, namun untuk 62,9% meraih pengaruh dari faktor lain. Temuan tersebut relevan terhadap riset sebelumnya yang mengungkapkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin dan motivasi dalam bekerja pada kinerja karyawan [15]. Hal tersebut menjadi bukti dimana penguatan disiplin dan motivasi dalam bekerja dengan bersamaan akan menyumbangkan dampak yang lebih besar pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari temuan analisis data dan pembahasan yang sudah dipaparkan, telah didapatkan kesimpulan yakni disiplin kerja karyawan Aston Batam Hotel & Residence diraih dalam kategori baik melalui persentase capaian 69,54%. Temuan tersebut memperlihatkan aspek-aspek yang mencakup atas tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, dan kesadaran bekerja sudah berkontribusi positif pada peningkatan disiplin kerja karyawan, motivasi kerja karyawan diraih dalam kategori baik dengan persentase capaian 69,79%. Hal tersebut menjadi bukti dimana pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan terhadap rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri sudah membentuk terciptanya motivasi kerja yang baik di kalangan karyawan, kinerja karyawan diraih dalam kategori yang baik dalam persentase capaian 70,11%. Hasil ini memperlihatkan dimana kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, kesesuaian waktu, efektivitas, dan komitmen karyawan sudah menyumbangkan kontribusi signifikan pada intensitas kinerja dan hasil uji hipotesis menampilkan disiplin dan motivasi dalam bekerja dengan bersamaan memberikan dampak baik pada kinerja karyawan sebesar 37,1%, sedangkan 62,9% meraih pengaruh dari oleh faktor eksternal yang tidak dibahas pada riset ini. Temuan ini menyarankan urgennya dua variabel tersebut dalam upaya optimalisasi kinerja karyawan di industri perhotelan.

Meskipun secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori baik, masih terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan. Pada variabel disiplin kerja, indikator menggunakan perlengkapan kerja dengan benar tergolong cukup baik, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah memahami pentingnya penggunaan alat kerja secara tepat, namun masih diperlukan peningkatan melalui pengawasan dan pembiasaan agar penerapannya lebih konsisten. Pada variabel motivasi kerja, terdapat beberapa indikator yang juga berada pada kategori cukup baik, yaitu merasa gaji dan tunjangan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, merasa aman dan terlindungi saat bekerja, serta memiliki rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas. Hal ini mencerminkan bahwa motivasi karyawan masih perlu ditingkatkan melalui pemberian penghargaan, pelatihan, dan kesempatan pengembangan karier. Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, indikator bekerja dengan teliti dan akurat juga tergolong cukup baik, yang menandakan bahwa ketelitian karyawan masih perlu ditingkatkan agar hasil kerja lebih maksimal dan kesalahan dapat diminimalkan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ingin menghaturkan ucapan terimakasih kepada manajemen dan staf Aston Batam Hotel and Residence atas dukungan dan kerja sama yang berharga selama penelitian. Apresiasi khusus juga disampaikan kepada responden yang berpartisipasi dalam survei dan memberikan wawasan berharga untuk riset ini. Terakhir, peneliti menghaturkan terima kasih kepada Universitas Negeri Padang atas bimbingan akademik dan dukungan kelembagaannya yang memungkinkan penelitian ini terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustini. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Karyawan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [2] Alhamdi, R. (2023). Pengaruh online review dan harga terhadap keputusan pemesanan kamar hotel di online travel agent (studi kasus kota Batam). *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 9 (2), 63-70.
- [3] Andini, D., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Seri Konferensi Bandung: Akuntansi*.
- [4] Ginting, AV, & Mirza, DF (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Mandiri : Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- [5] Miskiani, & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 78-87.

- [6] Pamungkas, A., & Nursyamsi, D. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 6(1), 22–30.
- [7] Pramesti, D. S. (2019, March). Implementasi Konsep Tri Hita Karana Pada Akomodasi Pariwisata Di Nusa Dua, Bali (Study Kasus: Melia Bali Villas And Spa Resort). In *Journey: Journal of Tourismpreneurship, Culinary, Hospitality, Convention and Event Management* (Vol. 1, No. 1, pp. 211-232).
- [8] Priyani, P., Sari, RK, & Dewi, NK (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NIRAMAS UTAMA (INACO) BEKASI. *JURNAL EKONOMI*.
- [9] Putri, EP (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Food and Beverage Service Banquet Section Hotel Novotel Tangerang. *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*.
- [10] Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- [11] Rofik, M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*.
- [12] Shafira, M., Karim, B., & Tamriatin, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember. *Kurva: Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan dan Bisnis*.
- [13] Sutoro, M., & Darmadi, D. (2024). Studi Kausalitas Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kcu Fatmawati. *Jurnal Ilmiah Refleksi : Ekonomi, Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis* , 7 (4), 1045-1054.
- [14] Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*
- [15] Zulfi, R., & Asriati, E. (2024). Pengaruh Pariwisata terhadap Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 15–26.