

Jejak Artikel:

Unggah: 25 Desember 2022;
Revisi: 29 Desember 2022;
Diterima: 30 Desember 2022;
Tersedia Online: 10 April 2023

Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam City Hotel)

Dea Tamara Julianti¹, Sunargo²

^{1,2}Universitas Putera Batam

pb190910362@upbatam.ac.id , Sunargo@puterabatam.ac.id

Superior human resources are very influential for the development of the tourism industry because in serving customers, skills are needed. The tourism industry that is in great demand by customers is a place that is able to provide facilities and quality like a hotel. Employee performance is the result of what employees do in contributing to the company where employees work. However, the resulting performance still faces many obstacles so that the company's goals at the Batam City Hotel are not achieved. Research based on problems that occur in discipline, work stress and motivation on employee performance. This research was conducted to obtain the results of the hypothesis of the influence of discipline, work stress and motivation on employee performance. A study that includes 125 employees with a research location at Batam City Hotel. This research was conducted using a saturated sample technique, so that all members became the research sample. The study used SPSS 25 data processing with multiple linear regression. The X1 hypothesis test obtained $5.032 > 1.980$, the X2 hypothesis test obtained $3.582 > 1.980$, and the X3 hypothesis yielded $4.777 > 1.980$. So it can be said that the hypothesis test is partially acceptable. In the simultaneous test, the results showed $66.900 > 3.07$, so the results were acceptable.

Keywords: Discipline, Employee Performance, Human Resources, Motivation, Work Stress

Pendahuluan

Perubahan dunia yang sedang menghadapi era revolusi industri 4.0 mengalami perkembangan teknologi digital menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) lebih unggul dibidang digital untuk dapat lebih diperhatikan oleh perusahaan (Novrizaldi, 2019). Perusahaan hendaklah sangat memperhatikan kepentingan SDM yang layak karena SDM yang berkualitas akan selaras dengan tujuan perusahaan dan pola kerja yang menjadi jalannya kinerja karyawan yang baik (Irianto, 2022). SDM yang unggul sangat berpengaruh bagi pengembangan industri pariwisata karena dalam melayani pelanggan maka dibutuhkan keterampilan. SDM yang berkompeten akan menunjukkan jati diri sebuah perusahaan bahwa perusahaan telah menerapkan tingkat strata yang lebih tinggi.

Industri pariwisata yang banyak diminati oleh pelanggan ialah tempat yang mampu memberikan fasilitas dan kualitas seperti hotel. Perhotelan merupakan sarana yang menyediakan tempat tinggal sementara. Hotel merupakan bidang yang cukup sulit dalam pengelolaannya,

¹Coressponden: Dea Tamara Julianti, Universitas Putera Batam, Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434, pb190810051@upbatam.ac.id

karena hotel menyediakan pelayanan selama 24 jam. Salah satu objek perhotelan yang peneliti ambil ialah Batam City Hotel. Dengan unggulnya dibidang perhotelan tentu tidak lepas dari manajemen SDM yang selalu mengedepankan SDM yang berkualitas. Batam City Hotel merupakan area kerja yang beroperasi 24 jam dengan memiliki staf yang dapat membantu pengunjung dengan penyewaan kendaraan dan antar jemput bandara maupun pelabuhan.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dilakukan karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan itu sendiri (Kusuma, 2022). Meski demikian, kinerja yang dihasilkan masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan pada Batam City Hotel. Berdasarkan pengamatan peneliti, hal yang memengaruhi kinerja karyawan pada Batam City Hotel terdapat adanya ketidakdisiplinan karyawan. Setiap karyawan yang tidak menaati akan diberikan sanksi atau hukuman sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Pada Batam City Hotel terlihat bahwa beberapa karyawan yang tidak mematuhi SOP perusahaan seperti adanya staf yang tidak berpenampilan rapi dan tidak memakai identitas nama.

Permasalahan lain yang diamati oleh peneliti di perusahaan ialah stres kerja. Menurut (Napitu & Tarigan, 2022) stres kerja merupakan hal yang bersifat kompleks dan tidak sederhana, karena sifatnya berupa tuntutan yang terjadi terhadap pola pikir yang menjadi beban seseorang dan menghambat sistem kinerja pada tubuh seseorang. Hal ini merupakan penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat diperhatikan karyawannya karena apabila terjadi maka akan menghambat kinerja dari karyawan itu sendiri yang akan menghambat pencapaian perusahaan. adanya penurunan karyawan dikarenakan pengurangan karyawan yang terjadi di Batam City Hotel karena kondisi ekonomi perusahaan yang tidak stabil. Akibat dari pengurangan karyawan ini perusahaan memberikan pembagian tugas yang cukup padat ke masing-masing karyawannya sehingga timbul beban kerja yang kurang terkontrol dari setiap karyawan. Beban ini mengakibatkan munculnya ketidakseimbangan antara hasil kerja dengan yang diharapkan dan adanya kesenjangan karyawan yang merasa dirinya paling banyak mendapatkan bagian dibandingkan dengan karyawan lainnya. Dengan pembagian tugas yang semakin banyak ini, adanya tekanan dari atasan yang menekankan untuk dapat diselesaikan sesuai waktu yang diberikan karena akan berdampak pada kinerja hotel. Hal inilah yang membuat karyawan merasa stres terhadap tugas yang diberikan oleh atasannya.

Pada setiap karyawan membutuhkan dorongan yang menjadi penyemangat untuk melakukan pekerjaan sesuai harapan perusahaan dengan merasa rela dan tanpa terpaksa dalam menghasilkan sesuatu (Siswadi & Afrianti, 2022). Berdasarkan wawancara dengan karyawan Batam City Hotel, karyawan merasa gaji yang diberikan belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan karena waktu bayaran lemburan beberapa jam tidak masuk hitungan gaji dan beberapa karyawan saja yang dibayarkan overtime seperti karyawan bagian office (HRD), sisanya jika ada overtime tidak masuk kedalam gaji. adanya kelebihan waktu kerja oleh karyawan namun perusahaan tetap memberikan gaji 8 jam kerja dan karyawan tidak mendapatkan bayaran *overtime*. Satu-satunya sumber daya dengan akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas adalah sumber daya manusia. Contohnya adalah tanggung jawab yang dipikul setiap individu terhadap lingkungan, yang tidak dapat dipisahkan dari sikap pembangunan dan kemampuan yang dimiliki setiap individu untuk mengembangkan lingkungan secara berkelanjutan, menghidupi masyarakat, dan meningkatkan kesejahteraannya. Sumber daya manusia biasanya membantu organisasi menjadi lebih kompetitif dan mencapai tujuannya dengan meningkatkan produktivitas.

Terlihat pada bulan Januari diketahui terdapat 22 orang karyawan yang lembur lebih dari 40 menit tetapi *overtime* tidak terbayarkan. Pada bulan Februari diketahui terdapat 17 orang karyawan yang lembur lebih dari 55 menit namun *overtime* tidak terbayarkan. Pada bulan Maret diketahui terdapat 25 orang karyawan yang lembur lebih dari 32 menit tidak terbayarkan. Pada

bulan April diketahui terdapat 10 orang karyawan yang lembur lebih dari 60 menit tidak terbayarkan. Pada bulan Mei diketahui terdapat 27 orang karyawan yang lembur lebih dari 45 menit tidak terbayarkan. Pada bulan Juni diketahui terdapat 19 orang karyawan yang lembur lebih dari 28 menit tidak terbayarkan. Pada bulan Juli diketahui terdapat 23 orang karyawan yang lembur lebih dari 30 menit tidak terbayarkan. Pada bulan Agustus diketahui terdapat 22 orang karyawan yang lembur lebih dari 48 menit tidak terbayarkan. Dari hasil wawancara bahwa *overtime* yang tidak terbayarkan sebagian besar adalah bagian *receptionist* yang biasa terjadi karena tamu datang saat jam pulang kerja, bagian pembersihan kamar hotel karena tamu yang ramai sehingga mengalami keterlambatan membersihkan kamar hotel dan jika perusahaan mendapatkan *job* seperti acara pernikahan, pertemuan atau *meeting*. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi pada karyawan karena karyawan merasa bosan dan lelah karena target yang diberikan perusahaan setiap harinya semakin menumpuk pekerjaan dan tidak diberi apresiasi atas kinerja yang dilakukan sehingga terjadinya kesenjangan motivasi yang mengakibatkan menurunnya kinerja yang diberikan ke perusahaan. Pendidikan merupakan aspek terpenting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia karena merupakan cara terpenting untuk menghasilkan mereka. Dalam skenario ini, pendidikan universal adalah tugas yang harus diselesaikan. tidak hanya pemerataan akses pendidikan tetapi juga upaya untuk meningkatkan kualitasnya. Misalnya, prakarsa-prakarsa ini memulai pendidikan pada usia muda dan meningkatkan kualitas pendidikan dimulai dari dasar. Langkah selanjutnya adalah mempermudah masyarakat yang memiliki keterbatasan dana untuk belajar dan melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi dengan membuatnya lebih mudah diakses.

Kajian Literatur Disiplin

Disiplin kerja ialah sikap seseorang atau kelompok terhadap aturan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta respon tulus yang diwujudkan dalam tindakan dan perilaku di tempat kerja untuk mencapai tujuan. Jika setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, kualitas perusahaan akan meningkat. Setiap orang mengembangkan etos kerja ini dalam kesadaran mereka sendiri (D. Anggraini & Nur, 2020). Menurut (Nurlela, 2021) disiplin adalah sikap taat yang di tunjukkan dalam melaksanakan tugas sesuai prosedur perusahaan yang mencerminkan peraturan bagi setiap karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan adanya ketaatan karyawan dalam melaksanakan tugas sebagai standar perusahaan dan dipatuhi oleh karyawan. Faktor Memengaruhi Disiplin Kerja, menurut (Fenny K. Marpaung, Dhita A. Rangkuti, Al Fa R. Ryantono, 2019) adanya faktor yang memengaruhi, disiplin kerja yaitu:

1. Jumlah gaji. Persyaratan disiplin dapat dipengaruhi oleh ukuran gaji. Karyawan akan mematuhi kebijakan yang berlaku jika mereka yakin akan diberi kompensasi yang sesuai untuk kontribusi mereka kepada perusahaan.
2. Apakah adanya keteladanan dalam perusahaan. Kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan sangat penting, mengingat lingkungan kerja yang harus selalu dikontrol dalam pengawasan pimpinan.
3. Pedoman khusus dapat digunakan sebagai sumber daya. Jika perusahaan tidak memiliki keputusan positif yang dapat berfungsi sebagai pembantu biasa, peningkatan disiplin tidak akan dilaksanakan.
4. Keberanian pemimpin dalam menentukan pilihan. Karyawan yang menyalahgunakan disiplin harus berani mengambil tindakan korektif untuk dapat di berikan sanksi atas pelanggaran yang di berikan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Perlu adanya pengawasan bagi perusahaan dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Hal ini akan membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan benar dan sesuai dengan apa yang telah diputuskan.

Stres Kerja

Menurut (Bagus,dkk 2019)stres kerja ialah berhubungan dengan perasaan tertekan yang di alami karyawan terhadap suatu pekerjaan, gejala yang terjadi ialah sering emosi secara tiba-tiba dan kurang stabil, lebih banyak berbicara sendiri, menjadi pelupa, susah tidur, hingga gangguan pada pencernaan. Jika perusahaan tidak menindaklanjuti stres kerja yang di alami karyawan maka karyawan akan mengalami kerusakan mental seperti depresi, yang akan berdampak pada kinerja karyawan (Ristanti & Iriani, 2020). Menurut (Aniversari & Sanjaya, 2022) stres kerja adalah ketegangan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan kesehatan mental karyawan sebagai akibat terlalu banyak tuntutan dan terlalu banyak tekanan dari pekerjaan yang diberikan perusahaan. Suatu tanda yang di alami pekerja ketika stres berinteraksi dengan karakteristik pribadinya sendiri, baik dengan sendirinya maupun dengan faktor lain yang memengaruhi gangguan keseimbangan fisiologis dan psikologis. Stres jangka panjang dapat mengakibatkan gangguan mental dan jantung, antara lain kekerasan dan kecelakaan di tempat kerja juga dapat di sebabkan oleh stres lingkungan kerja, yang dapat menurunkan motivasi, ketidakhadiran, tingkat cedera, dan ketegangan organisasi (Herlina, 2019). Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah kondisi fisik mental seseorang yang terganggu karena banyaknya tekanan yang didapati sehingga menurunkan produktivitas hasil kerja. Adanya ketidakseimbangan antara fisik dan mental akan menghalangi tujuan perusahaan yang tidak sejalan dengan rencana awal.

Menurut Qoyyimah dkk. (2019) terdapat beberapa indikator dari stres kerja yakni:

1. Tuntutan tugas , bagian faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan yang diberikan, seperti lokasi pekerjaan, keadaan ataupun kondisi kerja yang mengharuskan tetap dijalani karyawan.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan profesi pekerjaan yang diberikan yang mengharuskan karyawan menjalaninya sesuai dengan aturan yang ditetapkan.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan sebuah tekanan yang terjadi di antara karyawan ataupun sesamanya yang di sebabkan oleh konflik pribadi.
4. Struktur organisasi, adanya struktural yang kurang jelas ataupun pada kenyataannya pekerjaan tidak sesuai dengan bagian struktur organisasi.
5. Kepemimpinan organisasi, memberikan suasana yang menegangkan ataupun mencemaskan keadaan dalam organisasi atau perusahaan.

Motivasi

Motivasi adalah suatu prinsip dorongan yang terbentuk karena adanya hal positif yang membangun semangat kerja dan ketekunan dalam melaksanakan tujuan. Motivasi semakin memberikan dampak apabila terealisasi dan terkoordinir dengan benar dan masuk dalam tujuan pelaksanaan. Segala aktivitas jika ada motivasi maka akan lebih berfungsi (Anggraini, 2022). Menurut Siswanto dalam Nurmala (2021) motivasi ialah Suatu sikap dan keadaan mental yang memberikan energi, mendorong aktivitas (gerakan), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Dalam pemberian motivasi selalu dikaitkan dengan adanya tugas seorang pemimpin yang memberikan motivasi untuk mendorong karyawannya lebih giat dan semangat mengerjakan tugas (Atijah & Bahri, 2021). Menurut (Andika Prayoga Sakti, 2019) mengatakan bahwa motivasi ini akan terbentuk jika dalam diri karyawan memiliki kemauan yang kuat terhadap impiannya untuk menghasilkan apa yang seharusnya ia dapatkan. Berdasarkan Ardiansyah dkk. (2021), manusia memiliki lima kebutuhan dalam hidupnya sebagai indikator motivasi, yakni:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keamanan
3. Kebutuhan afiliasi
4. Kebutuhan penghargaan diri

5. Kebutuhan pengembangan diri

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian karyawan yang memberikan respon ikhlas dalam mengerjakannya. Adanya kinerja yang baik maka membawa dampak yang positif (Devianaa dkk., 2022). Adanya hasil yang didapat dari karyawan ini akan menghasilkan pencapaian yang mendukung. Menurut Siagian (2018) kinerja adalah hasil kerja yang didapat oleh sebuah kelompok yang mendapatkan wewenang dan tanggung jawab untuk menyelesaikannya sesuai etika profesi yang berlaku. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk individu tindakan, kapasitas kerja, dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dalam kerangka waktu yang telah ditentukan. Ini memengaruhi dari kualitas pekerjaan yang dilakukan yang wajib ditanggung karyawan sesuai aturan, standar operasi prosedur, metrik, dan kriteria. Menurut Nurmala (2021) yang menjadi indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja

Kinerja dapat didefinisikan sebagai kapasitas individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan, menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya, dan menghasilkan hasil yang memenuhi harapan organisasi.

2. Kuantitas kerja

Jumlah pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dalam sehari dikenal sebagai total hari kerja mereka. Kecepatan kerja setiap karyawan dapat menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Hasil yang diperoleh dari karyawan yang menempatkan diri di perusahaan dipengaruhi oleh hal ini.

3. Ketepatan Waktu

Tanggung jawab waktu adalah pengetahuan tentang tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas organisasi berdasarkan waktu yang ditetapkan. Karyawan dapat mengukur seberapa banyak pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan dengan melihat tingkat tanggung jawab mereka. Tanggung jawab ini memiliki dampak yang signifikan dalam melihat hasil kerja. Semakin sedikit yang diperlukan dalam pekerjaan untuk mendapatkan hasil, maka akan sangat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan.

4. Efektivitas

Mencakup baik aspek penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian, serta penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan kesuksesan. Sebagai standar yang memberikan manfaat kepada karyawan lain sehingga mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini akan terwujud jika adanya motivasi dan dukungan dari perusahaan dalam pencapaian.

5. Kemandirian

Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan berinisiatif. Agar kinerja lebih meluas dan terselesaikan, setiap individu harus memiliki inovasi yang akan membentuk ide-ide baru dalam pekerjaannya sebagai pengembangan diri. Adanya karyawan yang kreatif dan membantu perusahaan maka kemandirian inilah yang akan mengangkat perusahaan lebih maju dengan sumber daya manusia yang kuat.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Pengaturan yang tegas yang memberlakukan pembatasan terhadap karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan diberikan tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan sesuai disiplin dalam bekerja, yang akan menghasilkan peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Fenny dkk. (2019) Bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya

peningkatan terhadap daya pola hidup karyawan yang baik, maka akan memperbaiki kerusakan sumber daya manusia yang buruk. Inilah yang menjadi harapan perusahaan dalam membentuk kinerja karyawan dengan didorong disiplin yang kuat.

Pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Adanya tuntutan yang terjadi pada karyawan ini memberikan imbas pada kinerja yang diberikan karyawan. Perusahaan hendaklah memperhatikan setiap hal yang telah melewati batas normal seorang dalam berkerja agar tetap terjaga dan stabil. Sesuai dengan penelitian Qoyyimah dkk. (2019) adanya pengaruh antara stres kerja dengan kinerja yang dihasilkan karyawan dalam keseharian dalam bekerja. hubungan

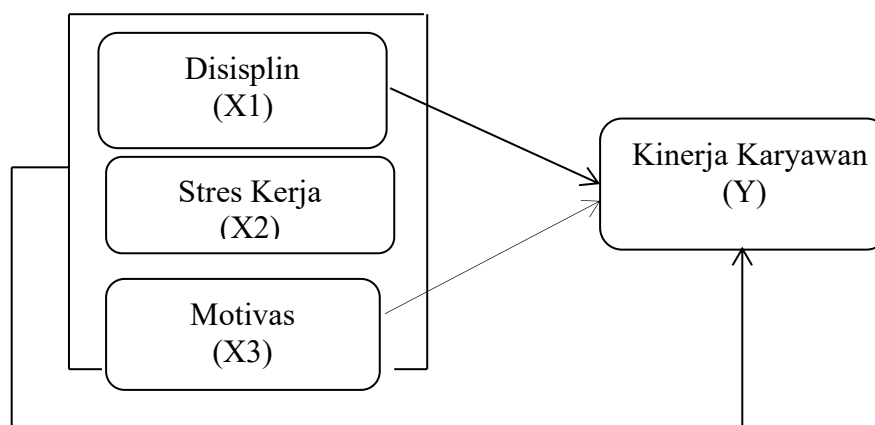
Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil kinerja perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang di terimanya, seperti memberikan perhatian khusus kepada karyawan. Setelah itu, hasil pencapaian dapat di gunakan untuk menggambarkan tujuan yang dicapai. Karyawan akan loyal pada bisnis yang memberikan perhatian khusus dengan kebutuhan mereka karena pertukaran layanan antara karyawan dan atasan akan mendorong lebih banyak pengembangan dalam tujuan perusahaan. Ini sama dengan penelitian Nurmala (2021) Karena ada pengaruh yang signifikan antara hubungan manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan, bisnis harus mengupayakan tahap pengembangan dalam hubungan manusia dan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh antara Disiplin, Stres dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah upaya yang akan menarik karyawan untuk dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik, sehingga memenuhi kriteria dan menghasilkan keuntungan yang menjadi hasil kinerja yang efisien. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Irianto (2022) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang terjadi.

Berdasarkan pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat di atas maka dapat diilustrasikan seperti gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka berpikir

Hipotesis

Dikutip dari kerangka pemikiran diatas, maka dugaan sementara yang dikemukakan dalam penelitian adalah :

- H1: Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel
- H2: Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel
- H3: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel

H4: Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel

Metode

Pada penelitian ini ialah penelitian kuantitatif asosiatif. Kuantitatif merupakan metode yang berdasarkan filsafat dan positivisme yang berfungsi untuk meneliti pada populasi dan sampel (Kusuma, 2022). Penelitian yang dilakukan dengan kuantitatif asosiatif maka mencari sebuah hubungan yang terjadi di antara dua variabel atau lebih (Ahmad dkk., 2019). Penelitian ini mengambil populasi pada Karyawan Batam City Hotel sebanyak 125 karyawan. Teknik yang digunakan ialah teknik *non probability sampling* dengan sampling jenuh sehingga sampel didapat dari keseluruhan populasi. Alasannya karena sampling jenuh layak digunakan untuk penelitian ini karena peneliti ingin menjelaskan karakteristik setiap elemen dari populasi tersebut dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil karena jika jumlah sampel makin mendekati populasi, kesalahan generalisasi memiliki peluang semakin kecil. Maka sampel diambil sebanyak 125 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian untuk mengajukan pertanyaan kepada responden atau membuat pernyataan tentang disiplin, stres kerja, motivasi, dan faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Proses meminta responden secara langsung untuk memberikan data untuk penelitian dikenal sebagai wawancara. Selama wawancara, peneliti bekerja sama dengan masyarakat Tiban Indah untuk memverifikasi data penelitian. Persepsi, khususnya untuk mengumpulkan data, analisis memperhatikan subjeknya secara lugas. Observer penelitian ini mendatangi Batam City Hotel secara langsung untuk mengamati kondisi dan keadaan di lapangan serta mencari permasalahan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

Tabel 1. Pertanyaan Kuesioner Penelitian

| Variabel | Pertanyaan |
|------------------|--|
| Disiplin | Adanya tujuan pekerjaan yang jelas sehingga saya lebih disiplin mengerjakan |
| | Adanya kesetaraan antara hak dan kewajiban membuat saya lebih disiplin |
| | Saya secara konsisten menaati peraturan yang telah dibuat perusahaan |
| | Sanksi yang dibuat perusahaan membuat saya lebih mematuhi |
| | Terlihat adanya pengaturan membuat saya lebih peduli dan tertib |
| Stres Kerja | saya dituntut menyelesaikan tugas dengan beban kerja yang melampaui batas |
| | saya merasa tertekan dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan |
| | Saya dituntut harus membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas |
| | Saya dituntut bekerja di luar posisi struktur organisasi |
| | Saya merasa pimpinan tidak peduli terhadap beban pekerjaan karyawan |
| Motivasi | Gaaji yang diberikan sesuai dengan hasil kinerja saya |
| | Adanya keselamatan yang terjamin sesuai SOP membuat saya tenang |
| | Adanya solidaritas hubungan yang membuat saya lebih termotivasi |
| | kinerja saya diperhatikan atasan saya sehingga saya naik pangkat |
| | Pengetahuan terbaru yang diberikan perusahaan sangat bermanfaat |
| Kinerja Karyawan | Keterampilan dan kemampuan saya yang membuat saya yakin akan kinerja saya |
| | Saya mampu memenuhi target yang diberikan sehingga saya selalu menepati target yang diberikan perusahaan |
| | Saya melakukan absensi sesuai jadwal saya |
| | Adanya kekompakan yang terjalin diantara saya dengan karyawan lain |
| | Saya berinisiatif melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan perusahaan |

Teknik analisis

Validitas Penelitian ini menggunakan uji validitas korelasi Pearson, dan jika nilai signifikansinya 0,05 maka penelitian ini dianggap valid. Pengukuran **reliabilitas** menggunakan berdasarkan Cronbach alpha. Cronbach alpha digunakan untuk melihat uji reliabilitas, dimana pengukuran dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha > 0.6. Pengujian **normalitas** untuk menguji sebelum model regresi digunakan, variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidaknya. Uji **multikolinearitas** dilihat pada besaran Variance Inflation Factor (VIF), apabila nilai VIF < 10 maka dapat digunakan untuk uji selanjutnya dan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Pengujian **heteroskedastisitas** digunakan untuk pengujian selanjutnya, uji ini digunakan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan variance dari residual. Setelah uji tersebut dilakukan maka dilakuka **Uji Regresi Linier Berganda** untuk mengetahui nilai residual dan kontan diantara variabel berpengaruh. **Uji t** dan **uji F** berikutnya untuk menguji hipotesis yang telah dibuat untuk diambil kesimpulannya.

Hasil

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Analisis Deskriptif

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|-----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 125 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 125 | 100,0 |

Case processing summary dimanfaatkan untuk melihat ada atau tidaknya data yang hilang dalam proses pengolahannya. “N” merupakan syarat untuk melihatnya. Dari tabel di atas dapat disimpulkan N berjumlah 125 dengan persentase sebesar 100%, maka saat proses pengolahan data tidak ada data yang hilang.

Uji Reliabilitas

Pada pengujian reliabilitas maka ketentuan yang digunakan adalah *cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0,60. Maka pada hasil pengujian terlihat berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Item | Keterangan |
|------------------|------------------|-----------|------------|
| Disiplin | 0,844 | 5 | Reliable |
| Stres Kerja | 0,664 | 5 | Reliable |
| Motivasi | 0,677 | 5 | Reliable |
| Kinerja Karyawan | 0,652 | 5 | Reliable |

Pada tabel 3. Terdapat hasil menunjukkan bahwa semua item variabel telah berada diatas 0,60 yang berarti dapat dikatakan telah *reliable*.

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

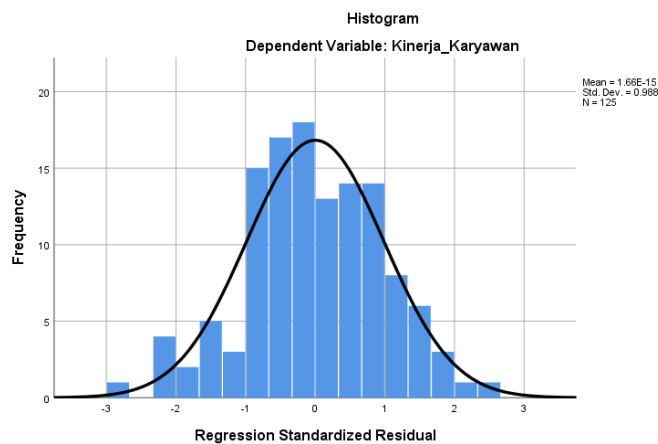
| Pernyataan | Pearson Correlation r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|------------------------------|---------|------------|
| X1. 1 | 0,794 | | |
| X1. 2 | 0,833 | | |
| X1. 3 | 0,768 | | |
| X1. 4 | 0,828 | | |
| X1.5 | 0,724 | | |
| X2.1 | 0,622 | | |
| X2.2 | 0,575 | | |
| X2.3 | 0,714 | | |
| X2.4 | 0,722 | | |
| X2.5 | 0,630 | | |
| X3. 1 | 0,704 | 0.195 | Valid |
| X3. 2 | 0,663 | | |
| X3. 3 | 0,710 | | |
| X3. 4 | 0,571 | | |
| X3. 5 | 0,650 | | |
| Y.1 | 0,618 | | |
| Y.2 | 0,733 | | |
| Y.3 | 0,675 | | |
| Y.4 | 0,535 | | |
| Y.5 | 0,674 | | |

Dari tabel 4. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dikatakan valid karena telah melebihi dari r tabel.

Uji Asumsi Klasik

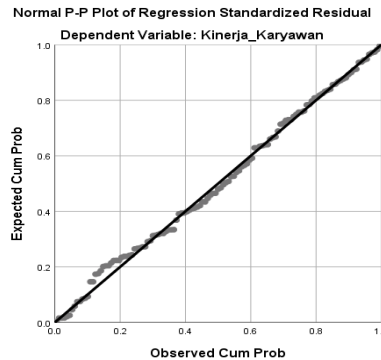
Uji Normalitas

Berikut pengujian menggunakan SPSS pada uji normalitas terbagi tiga yakni histogram, p-p plot dan Kolmogorov smirnov, yakni:



Gambar 2. Histogram

Terlihat bahwa hasil pada SPSS menunjukkan gambar berbentuk lonceng yang berarti bahwa telah berdistribusi normal. Adapun untuk melihat uji normalitas menggunakan *p-p plot* berikut:



Gambar 3. *p-p plot*

Pada pengujian *p-p plot* diatas diketahui titik-titik membentuk garis diagonal yang menandakan normal. Pada uji normalitas berikutnya dapat diketahui pada uji Kolmogorov smirnov berikut:

Tabel 5. Kolmogorov Smirnov

| | | Unstandardized Residual | |
|----------------------------------|--|-------------------------|------------|
| N | | 125 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | | .0000000 | .0000000 |
| | | 1,48924077 | 1.64932757 |
| Most Extreme Differences | | ,054 | .041 |
| | | ,036 | .037 |
| | | -,054 | -.041 |
| Test Statistic | | ,054 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} | |

Berdasarkan normalisasi Asymp yaitu 0,200 (dua sisi) pada Sig. Karena $> 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi ketika nilai toleransi kurang dari atau sama dengan 0,10, atau VIF lebih besar dari 10. Adalah umum untuk sampai pada kesimpulan bahwa tidak ada multikolinieritas asalkan nilai VIF tidak melebihi 10. Berikut hasilnya:

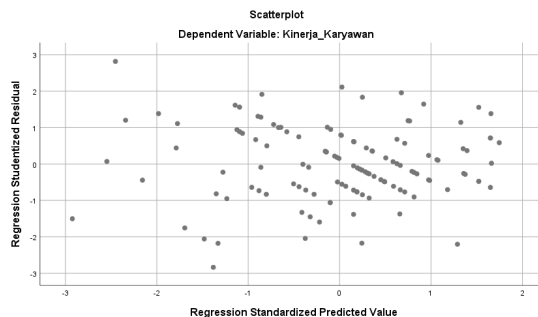
Tabel 6. Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Disiplin | 0,665 | 1,504 |
| Stres Kerja | 0,481 | 2,080 |
| Motivasi | 0,636 | 1,573 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa semua variabel telah diatas 10 yang berarti bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil scatterplots menunjukkan tidak adanya tanda heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y.

Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | t | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 3,512 | 1,195 | | 2,938 | 0,004 | |
| Disiplin | 0,256 | 0,051 | 0,344 | 5,032 | 0,000 | |
| Stres Kerja | 0,245 | 0,068 | 0,288 | 3,582 | 0,000 | |
| Motivasi | 0,327 | 0,068 | 0,334 | 4,777 | 0,000 | |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil regresi diatas menghasilkan persamaan $Y = 3,512 + 0,256X_1 + 0,245X_2 + 0,327X_3 + e$. pada hasil uji t disiplin menunjukkan $5,032 > 1,980$, stres kerja menghasilkan $3,582 > 1,980$, dan variabel motivasi $4,777 > 1,980$. Sehingga semua pada variabel menyatakan hipotesis dapat diterima.

Uji F

**Tabel 8. Uji F
ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 456,156 | 3 | 152,052 | 66,900 | ,000 ^b |
| | Residual | 275,012 | 201 | 2,273 | | |
| | Total | 731,168 | 124 | | | |

a. Dependen Variabel: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Stres Kerja, Motivasi

Hasil pada uji F diatas seperti yang terlihat didapat 66,900 yang mana lebih besar dari f tabel 3,07 sehingga pada hipotesis terakhir dapat diterima yakni berpengaruh secara simultan diantara variabel.

1. Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel. Didapat hasil uji t $5,032 > 1,980$ maka hipotesis pertama dapat diterima.

2. Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel. Didapat hasil uji t 3,582 > 1,980 maka hipotesis kedua dapat diterima.
3. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel. Didapat hasil uji t 4,777 > 1,980 maka hipotesis ketiga dapat diterima.
4. Disiplin, stress kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel. Didapat hasil uji f 66,900 > 3,07 maka hipotesis keempat dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan dari penyebaran pernyataan pada setiap pengujian dilakukan maka dapat dikatakan bahwa disiplin, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan dengan baik. Hal ini mengandung implikasi bahwa disiplin, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki peranan penting, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Batam City Hotel.

Daftar Pustaka

- Andika Prayoga Sakti. (2019). PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PTPN X PABRIK GULA TJOEKIR, KABUPATEN JOMBANG). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Anggraini, D., & Nur, N. H. (2020). Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Angka Kuman Udara Dan Keberadaan Bakteri Staphylococcus Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal *Jurnal Promotif Preventif*. <http://journal.unpacti.ac.id/index.php/JPP/article/view/150>
- Anggraini, D. P. A. M. M. D. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PEEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PADANG*. 4(1), 1–16.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Ardiansyah, I., Fitriyani, E. & Ahmad, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha Di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), 2453–2462.
- Atijah, & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 29–38. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/51>
- Bagus, A, T, W., & Dewi, U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(1), 1–16.
- Devianaa, Realizeb, R. W. (2022). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK (ALFAMART). *SINISTEK* 4, 142–150.
- Fenny K. Marpaung, Dhita A. Rangkuti, Al Fa R. Ryantono, W. (2019). *PENGARUH*

PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II MEDAN. 5(2), 117–128.

- Herlina, L. (2019). KONDISI DAN FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA KARYAWAN WANITA PT ‘ SGS .’ *JURNAL PSIKO-EDUKASI, 17(2)*, 118–132.
- Irianto, I. M. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Bank BRI KC Lumajang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 10(2)*. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/8091>
- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinumbah. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 7(1)*. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/395>
- Nurlela. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA TIDORE KEPULAUAN. 48(2)*, 39–62. www.ine.es
- Nurmala, S. (2021). *Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. 10(September)*, 65–70.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1)*, 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Ristanti, A., & Iriani, S. S. (2020). Pengaruh Kualitas Produk dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Nature Republic di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/8597*
- Siswadhi, F., & Afrianti, F. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Kerinci. *Syntax Literate; Jurnal ... , 7(5)*. <https://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/7115>