

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

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Departemen Pariwisata Sebagai Salah
Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST)
Universitas Negeri Padang*



*Disetujui untuk ujian komprehensif
3 Nopember 2025*

Oleh:

**FADHILAH ASHAR
NIM 21135068**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025**

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Karyawan di Aston Batam Hotel and Residence
Nama : Fadhilah Ashar
NIM/BP : 21135068/2021
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, November 2025

Disetujui Oleh,
Dosen Pembimbing,



Warvono, S.Pd., MM.Par
NIP. 198103302006041003

Kepala Departemen,



Pasaribu, SST.Par., M.Si.Par., CHE.
NIP.198705202015041001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fadhilah Ashar
Nim : 21135068
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Aston Batam Hotel and Residence.
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

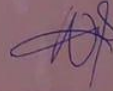
Dinyatakan Lulus Setelah mempertahankan Skripsi
di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi D4 Manajemen Perhotelan
Departemen Pariwisata
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang

Padang, November 2025

Nama

Tanda Tangan

1. Pembimbing: Waryono, S.Pd., MM.Par

1. 

2. Penguji 1 : Dr. Hermansyah, S.Pd., M.Pd

2. 

3. Penguji 2 : Violinthika Hermawan, M.Pd

3. 



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA

Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25171
Telp. (0751) 7051186 Email : pariwisata@fpp.unp.ac.id
Laman: <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadhilah Ashar
NIM/TM : 21135068/2021
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Aston Batam Hotel and Residence"** adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,

Kepala Departemen Pariwisata

Pasaribu, SST.Par., M.Si.Par., CHE
NIP. 198705202015041001

Saya yang menyatakan,

Fadhilah Ashar
NIM. 21135068

ABSTRAK

Fadhilah Ashar (2025): Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*.

Penelitian ini dilatar belakangi 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: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*”. Dalam proses menyusun penelitian ini, tidak lepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak, bersifat moril maupun material. Untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Krismadinata, S.T.,M.T. selaku rektor Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Prof. Dra. Asmar Yulastri, M.Pd, Ph.D selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Pasaribu, SST.Par, M.Si.Par selaku Kepala Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Dr. Hijriyantomi Suyuthie, S.IP., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Waryono, S.Pd., MM.Par selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan arahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Hermansyah, S.Pd., M.Pd. selaku Dosen Penguji 1 skripsi yang telah memberikan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Violintikha Harmawan, M.Pd. selaku Dosen Penguji 2 skripsi yang telah memberikan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.

8. Seluruh Dosen, tenaga administrasi dan teknisi D4 Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
9. Kedua orang tua tersayang peneliti Papa Abizar, S.Pd dan Mama Reni Marlina. Terimakasih penulis ucapkan atas segala pengorbanan dan ketulusan yang diberikan, selalu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan, mengusahakan, memberikan dukungan baik secara moral maupun finansial, serta memprioritaskan pendidikan dan kebahagiaan anak-anaknya. Segala hal yang telah dilalui memberikan penulis pelajaran yang sangat berharga tentang arti menjadi seorang perempuan yang kuat, bertanggung jawab, selalu berjuang dan mandiri. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat membuat papa dan mama lebih bangga karena telah berhasil menjadikan anak perempuan pertamanya ini menyandang gelar sarjana seperti yang diharapkan. Besar harapan penulis semoga papa dan mama selalu sehat, panjang umur, dan bisa menyaksikan keberhasilan lainnya yang akan penulis raih dimasa yang akan datang.
10. Adik laki-laki saya Haziq Abdillah dan Wildan Abdillah yang selalu membuat peneliti termotivasi untuk terus bisa belajar menjadi sosok kakak yang dapat memberikan pengaruh positif, baik dalam bidang akademik maupun non akademik, serta berusaha menjadi panutan di masa yang akan datang kelak.
11. Keluarga besar yang tidak dapat peneliti sebutkan, terimakasih telah memberikan dukungan serta nasehat kepada peneliti.

12. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Mohammad Alhamdi Rahmatullah, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya. Berkontribusi banyak dalam dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah selalu memberikan keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
13. Sahabat Peneliti Sadzkiya Rahmadhani, Amd.Keb. sosok saudara berbeda orang tua yang telah senantiasa menemani peneliti dari masa sekolah hingga sekarang ini. Terimakasih telah menemani setiap proses peneliti dengan tangan yang selalu diulurkan, telinga yang selalu mendengar keluh kesah, motivasi yang selalu tinggi, dukungan selalu mengebu-gebu yang diberikan kepada peneliti. Semoga persahabatan ini till jannah. Sukses dan sehat selalu, Aamiin.
14. Sahabat yang peneliti temui di bangku perkuliahan (Sabri Yunus, S.ST, Bela Ana Mulyani, S.ST, Annisa Tri Permanelian S.ST) yang selalu membersamai peneliti dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan ini, Terimakasih telah berjuang bersama, canda tawa, cinta, dan dukungan yang menjadikan peneliti kuat selama dibangku perkuliahan, sukses selalu dan jangan asing ya guys walaupun sudah balik dengan kehidupan masing-masing.
15. Seluruh rekan-rekan mahasiswa seangkatan 2021 D4 Manajemen Perhotelan yang memberikan bantuan dan dorongan semangat kepada peneliti.
16. Seluruh karyawan dan karyawanati Aston Batam Hotel and Residence yang telah membantu penulis demi kelancaran penelitian di Aston Batam Hotel and Residence.

Bagi semua pihak yang telah membantu dan tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa mendoakan agar semua kebaikan dapat dibalas oleh Allah SWT. Tugas akhir ini disadari masih banyaknya kekurangan dan jauh dari kata sempurna, dan diharapkan tugas akhir ini dapat menjadi bahan pengetahuan serta wawasan yang bermanfaat bagi yang membacanya.

Padang, 03 November 2025

Fadhilah Ashar

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	1
C. Batasan Masalah	15
D. Rumusan Masalah.....	16
E. Tujuan penelitian	16
F. Manfaat Penelitian	17
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Aspek-Aspek Teoritis	19
1. Kinerja Karyawan	19
2. Disiplin Kerja	22
3. Motivasi Kerja	25
4. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	27
5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	28
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Variabel Penelitian	31
D. Definisi Operasional	32
E. Populasi dan Sampel	33
F. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	34
G. Instrumen Penelitian	35

H. Metode Analisis Data.....	38
I. Teknik Analisis Data	42
J. Uji Persyaratan Analisis	45
K. Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan	63
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSAKA	76
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Aston Batam Hotel and Residence	4
Tabel 2. Ulasan Negatif Tamu di Aston Batam Hotel & Residence	8
Tabel 3. Pelatihan Kerja Karyawan Aston Batam Hotel and Residence.....	10
Tabel 4. Jumlah Karyawan	30
Tabel 5. Pilihan Jawaban Skala <i>Likert</i>	32
Tabel 6. Kisi-kisi Operasional	32
Tabel 7. Uji Validitas Variabel X1	35
Tabel 8. Uji Validitas Variabel X2	36
Tabel 9. Uji Validitas Variabel X2	37
Tabel 10. Uji Reabilitas Variabel X1	38
Tabel 11. Uji Reabilitas Variabel X2.....	38
Tabel 12. Uji Reabilitas Variabel Y	38
Tabel 13. Batas Interval dan Ketegori Pilihan.....	40
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	44
Tabel 16. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	45
Tabel 17. Deskripsi Statistik Variabel Disiplin Kerja	46
Tabel 18. Kriteria Pencapaian.....	47
Table 19. Batas interval responden variabel disiplin kerja (X1)	47
Tabel 20. Deskripsi Statistik Motivasi Kerja.....	48
Table 21. Batas interval responden variabel Motivasi kerja (X2)	49
Tabel 22. Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 23. Batas interval responden variabel kinerja karyawan (Y).....	50
Tabel 24. Hasil Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 25. Hasil Uji Heteroskedastisitas Melalui Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 26. Hasil Uji Multikolineritas Variabel Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	54

Tabel 27. Hasil Uji Anova (Uji F)	55
Tabel 28. Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Uji T)	56
Tabel 29. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R.Square).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Grafik Absensi Karyawan di Aston Batam Hotel & Residence..	7
Gambar 2.	Ulasan Negatif.....	8
Gambar 3.	Ulasan Negatif.....	8
Gambar 4.	Ulasan Negatif.....	8

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pariwisata merupakan salah satu sektor industri yang berkontribusi besar terhadap perekonomian suatu negara dengan mendatangkan devisa melalui kunjungan wisatawan domestik maupun mancanegara. Industri ini mencakup berbagai layanan, seperti transportasi, atraksi wisata dan akomodasi yang mendukung pertumbuhan ekonomi serta menciptakan lapangan kerja. Dengan berkembangnya pariwisata, pendapatan negara meningkat melalui pajak, investasi, dan pengeluaran wisatawan menjadikannya sebagai salah satu pilar utama dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan (Zulfi & Asriati, 2024).

Menurut data BPS 2024, jumlah kunjungan wisatawan mancanegara ke Indonesia terus mengalami peningkatan dalam waktu terakhir. Pada tahun 2024, tercatat sebanyak 1,07 juta wisatawan asing datang ke Indonesia, dengan kenaikan sebesar 2,41% pada bulan Maret dibandingkan bulan sebelumnya. Kenaikan jumlah kunjungan ini menunjukkan bahwa sektor pariwisata mulai pulih dan minat wisatawan untuk berkunjung meningkat. Sejalan dengan pertumbuhan tersebut, kebutuhan akan fasilitas akomodasi juga mengalami peningkatan guna mendukung kenyamanan serta kualitas layanan bagi parawisatawan.

Akomodasi merupakan salah satu bentuk usaha jasa di sektor pariwisata yang menyediakan fasilitas penginapan bagi wisatawan. Jenis-jenis akomodasi meliputi resort, villa, dan hotel, yang masing-masing menawarkan layanan serta fasilitas berbeda sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pengunjung.

Menurut Pramesti, D.S. (2019) Hotel merupakan elemen vital dalam industri pariwisata yang berperan sebagai penyedia layanan utama bagi wisatawan. Sebagai ujung tombak pariwisata, hotel tidak hanya menawarkan akomodasi berupa kamar, tetapi juga menyediakan berbagai fasilitas pendukung seperti makanan, hiburan, serta pemandangan yang menarik. Oleh karena itu, keberadaan hotel yang berkualitas menjadi determinan utama daya tarik destinasi wisata dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal melalui penciptaan lapangan kerja dan pendapatan daerah.

Kota Batam dengan pertumbuhan ekonomi tercepat di Indonesia. Kota ini dikenal dengan sektor industri elektronik, galangan kapal dan pariwisata. Infrastruktur terus berkembang, termasuk pembangunan jembatan Bareleng yang menghubungkan beberapa pulau di sekitar Batam. Menurut Badan Statistik Kota Batam (2024) terdapat peningkatan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara pada Januari 2024, Batam menerima 78.759 kunjungan, meningkat menjadi 79.179 kunjungan pada April 2024. Dengan sejarah perkembangan yang dinamis dan peningkatan kunjungan wisatawan. Batam menjadi contoh bagaimana sebuah kota kecil dapat berkembang menjadi pusat industri dan perdagangan penting di Indonesia dan Kawasan Asia Tenggara.

Kota Batam memiliki potensi besar sebagai destinasi wisata dengan berbagai atraksi seperti wisata alam, kuliner, belanja, dan wisata minat khusus. Untuk mendukung kenyamanan wisatawan, fasilitas akomodasi yang memadai sangat diperlukan. Sebagai pusat industri dengan banyak perusahaan

multinasional serta lokasi transit menuju Singapura dan Malaysia. Batam menawarkan pilihan penginapan yang beragam, mulai dari hotel berbintang hingga non-berbintang, salah satunya Aston Batam *Hotel and Residence*, yang menyediakan layanan bagi wisatawan dan pelaku bisnis, (Alhamdi, R. 2023).

Aston Batam *Hotel and Residence* merupakan salah satu hotel berbintang empat yang terletak dipusat kota Batam. Hotel ini berada dibawah naungan *Archipelago International*, salah satu jaringan manajemen perhotelan terbesar di Asia Tenggara yang telah berdiri sejak tahun 1997. Hingga kini, *Archipelago International* telah mengelola lebih dari 200 properti di berbagai negara seperti Indonesia, Malaysia, dan Filipina. Aston Batam *Hotel and Residence* mengkombinasikan konsep hotel dan apartemen, serta menawarkan 314 unit kamar dan fasilitas ruang pertemuan berkapasitas hingga 1.000 orang (Web.Aston International.com, 2025). Untuk mempertahankan standar kualitas pelayanan yang tinggi, hotel ini memerlukan kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi selama melakukan kegiatan magang di Aston Batam Hotel and Residence periode Juli-Januari 2024, peneliti mengidentifikasi berbagai permasalahan terkait kinerja karyawan di departemen Food and Beverage. Pada Food and Beverage Service, peneliti menemukan bahwa standar pelayanan belum terpenuhi secara konsisten, seperti terdapatnya peralatan makan (cutlery) dan gelas yang masih terdapat noda atau bekas air, kecepatan pelayanan kepada tamu yang belum optimal dengan beberapa keluhan mengenai keterlambatan dalam penyajian makanan dan minuman. Sementara itu, pada Food and Beverage Product (kitchen),

ditemukan permasalahan terkait kualitas produk makanan yang belum konsisten, seperti rasa makanan yang disajikan tidak konsisten, tingkat kematangan makanan yang tidak sesuai permintaan tamu, lama penyediaan makanan yang membuat tamu lama menunggu, serta adanya permintaan tamu yang tidak segera dilakukan. Kondisi ini mengharuskan supervisor *Food and Beverage Service* dan *Product* melakukan inspeksi ulang dan memberikan instruksi kepada karyawan untuk memperbaiki kembali pelayanan dan produk yang belum memenuhi standar yang ditetapkan.

Permasalahan kualitas layanan yang dialami oleh tamu dapat dilihat dari beberapa ulasan negatif yang tercatat dalam platform *Google Review* selama periode observasi, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

No	Gambar	Keterangan
1.	 Adhis Hidayat 1/5 sebulan lalu di Google Very smooth checkin process , tapi pas checkin tidak di setup handuk di dalam kamar, request ke operator lebih dari 40 menit dan tidak ada followup apa apa, di call ulang dan mereka malah suruh tamu yang call housekeeping / order taker . Bad service 😞 Gambar 2. Ulasan Negatif Sumber: google review.	Ditemukannya keluhan tamu terhadap kurang lengkapnya fasilitas kamar saat <i>check in</i> , lambatnya respons terhadap permintaan tamu, sikap pelayanan yang kurang profesional karena tamu merasa dipersulit dan tidak dilayani dengan baik. (indikator, tata cara kerja)
2.	 Problem Areas Restaurant & Bars Problem Comments Restoran di blocked utk rombongan tgl 26 Agustus siang. tgl 26 Agustus malam saya pesan gado2 di restoran, makanan keluar lamaaa sekali, padahal yg makan di situ saat itu hanya saya (sekitar jam 20:00) Gambar 3. Ulasan Negatif Sumber: google review.	Ditemukannya keluhan tamu terhadap lambatnya penyajian makanan direstoran meskipun tidak ada tamulain. Kondisi ini menunjukkan adanya keridak efisienan kerja staf f&b. (indikator, tata cara kerja)

3.	Makanan tidak segera diisi ulang, dan beberapa tempat memasak mengalami antrian panjang karena kekurangan staf. Stasiun telur khususnya selalu menunggu lama, dan stasiun mie dikelola hanya oleh satu anggota staf yang juga menangani dua stasiun lainnya. Di stasiun kueh, saya diberitahu waktu tunggu adalah 15 menit. Namun, ketika saya kembali setelah 15 menit, pesanan saya telah diberikan kepada orang lain. Anggota staf tidak meminta maaf dan malah menganggap situasinya lucu, yang cukup membuat frustrasi. Gambar 4. Ulasan Negatif Sumber: goole review.	Ditemukannya keluhan tamu, terdapatnya beberapa permasalahan dalam pelayanan restoran hotel. Makanan tidak segera diisi ulang, menyebabkan tamu harus menunggu lama. Antrian Panjang terjadi di beberapa stasiun makanan karena kekurangan staff. Sikap staff yang tidak profesional dan kurang empati turut menambah ketidak nyamanan. (indikator, tata cara kerja)
----	--	---

Permasalahan lain yang diamati peneliti adalah keterlambatan dalam pemberian layanan kepada tamu. Layanan *room service* (layanan pesan-antar makanan ke kamar) sering mengalami keterlambatan, dimana tamu yang telah memesan makanan melalui telepon harus menunggu dalam waktu yang cukup lama hingga pesanan tersebut diantar ke kamar. Peneliti beberapa kali menerima keluhan secara langsung dari tamu yang mengeluhkan lamanya waktu tunggu untuk layanan *room service*, khususnya pada jam-jam sibuk seperti saat sarapan dan makan malam.

Proses *check-in* tamu juga sering membutuhkan waktu yang lebih lama dari standar yang seharusnya. Hal ini disebabkan oleh kecepatan petugas *front office* yang tergolong lambat dalam menginput data tamu ke dalam sistem, serta kurangnya koordinasi yang efisien dengan departemen lain seperti *housekeeping* untuk memastikan kesiapan kamar. Selain itu, peneliti juga mengamati bahwa keterlambatan karyawan dalam memulai jam kerja menjadi permasalahan yang sering terjadi. Pada *shift* pagi, beberapa karyawan datang

terlambat sehingga rekan kerja yang telah hadir tepat waktu harus menanggung beban kerja yang lebih banyak untuk menutupi ketidakhadiran karyawan yang terlambat tersebut.

Peneliti juga menyaksikan bahwa karyawan sering kali harus mengerjakan tugas yang sama secara berulang karena tidak mengikuti standar prosedur operasional (Standard Operating Procedure/SOP) dengan benar sejak awal. Sebagai contoh, karyawan *housekeeping* harus kembali ke kamar yang sama untuk melengkapi perlengkapan kamar yang tertinggal atau memperbaiki penataan yang kurang rapi. Penggunaan waktu kerja juga belum optimal, dimana peneliti sering melihat karyawan menghabiskan waktu untuk aktivitas yang kurang produktif seperti mengobrol terlalu lama dengan rekan kerja, menggunakan handphone pribadi selama jam kerja, atau berjalan mondar-mandir tanpa tujuan pekerjaan yang jelas. Berikut Data Kinerja Karyawan Aston Batam *Hotel and Residence* 2024.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Aston Batam Hotel and Residence

No	Indikator Penilaian Kinerja	Skor			
		1	2	3	4
1	Kedisiplinan				
	a.Ketepatan Waktu				
	b.Ketepatan Pengerjaan Pekerjaan				
	c.Kedisiplinan Masuk Kerja				
2	Tanggung jawab				
	a.Pengerjaan Tugas				
	b.Memimpin Tim				
	c.Penambahan Tugas				

No	Indikator Penilaian Kinerja	Skor			
		1	2	3	4
3	Sikap				
	a.Koordinasi				
	b.Motivasi kerja				
	c.Motivasi Belajar				
	d.Kepemimpinan				
	e.Manajemen Waktu				
4	Kompetensi				
	a.Pengetahuan				
	b.Skill				
	c.Kreativitas				
	d.Produktifitas				
Jumlah Skor		41			

Sumber: HRD Aston Batam Hotel and Residence (2024).

Berdasarkan hasil evaluasi pada Tabel 1, kinerja karyawan Aston Batam *Hotel and Residence* mencapai total skor 41 dari maksimal 64 poin, menempatkan kinerja pada kategori "cukup". Data ini mengkonfirmasi fenomena yang telah dijabarkan berdasarkan hasil observasi peneliti, dimana terdapat beberapa indikator yang hanya mencapai skor 2 (cukup), yaitu ketepatan waktu, kedisiplinan masuk kerja, penambahan tugas, motivasi kerja, manajemen waktu, dan kreativitas. Rendahnya skor pada indikator ketepatan waktu sejalan dengan fenomena keterlambatan layanan *room service* dan keterlambatan karyawan masuk kerja yang diamati peneliti. Demikian pula skor rendah pada produktivitas dan manajemen waktu mencerminkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya berdasarkan pengamatan langsung di lapangan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara standar kinerja yang diharapkan dengan pencapaian aktual yang diamati peneliti selama melakukan kegiatan magang.

Kinerja karyawan merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Prasetyo & Marlina, 2019). Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi standar atau persyaratan kerja yang telah ditetapkan, yang dapat diidentifikasi secara langsung melalui hasil kerja yang dicapai (Syafriana, 2017). Penilaian terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator antara lain, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan konsistensi (Arfansyah, 2022).

Indikator kinerja yang baik terlihat ketika karyawan mampu memberikan kualitas kerja yang tinggi dalam setiap tugasnya, seperti kebersihan kamar yang memenuhi protokol kesehatan dan standar hotel tanpa perlu pembersihan ulang. Kuantitas kerja yang optimal ditunjukkan dengan kemampuan menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai atau melebihi target yang ditetapkan dalam waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu tercermin dari kemampuan karyawan untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai *deadline*, dan memberikan layanan kepada tamu tanpa penundaan. Efektivitas ditunjukkan melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien, mengikuti SOP dengan benar, dan meminimalkan pengulangan pekerjaan. Sedangkan konsistensi terlihat dari kemampuan mempertahankan standar kualitas layanan yang stabil dari waktu ke waktu tanpa fluktuasi yang signifikan (Arfansyah, 2022).

Namun, berdasarkan hasil observasi peneliti selama melakukan kegiatan magang di *Aston Batam Hotel and Residence*, fenomena yang terjadi

menunjukkan bahwa kelima indikator kinerja tersebut belum tercapai secara optimal. Permasalahan kualitas kerja terlihat dari seringnya kamar yang harus dibersihkan ulang karena tidak memenuhi standar dan adanya keluhan tamu terkait kebersihan. Kuantitas kerja yang rendah terlihat dari lambatnya penyelesaian tugas dan penumpukan pekerjaan yang menghambat operasional. Keterlambatan layanan *room service*, proses *check-in* yang lama, dan keterlambatan karyawan masuk kerja menunjukkan permasalahan pada ketepatan waktu. Efektivitas yang rendah tampak dari seringnya pekerjaan harus diulang, penggunaan waktu kerja yang tidak produktif, dan tidak dipatuhinya SOP dengan konsisten. Inkonsistensi layanan terlihat dari fluktuasi kualitas pelayanan yang sangat bergantung pada kondisi dan mood karyawan pada hari tersebut.

Indikator kinerja yang baik terlihat ketika karyawan mampu memberikan kualitas dan kuantitas kerja yang baik kepada tamu menyelesaikan tugas dengan standar yang tinggi, seperti kebersihan kamar yang memenuhi protokol kesehatan, hadir tepat waktu, efektifitas dan komitmen dalam bekerja (Arfansyah, 2022). Namun, terdapat juga indikator kinerja yang bermasalah, seperti keterlambatan dalam penyajian layanan, kualitas layanan yang tidak konsisten, dan kurangnya komitmen dalam menyelesaikan tugas. Pencapaian indikator kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berperan dalam membentuk perilaku dan tingkat produktivitas individu saat melaksanakan tugas. Salah satu faktor penting

yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap individu (Arifin, & Sasana, 2022).

Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan standar operasional perusahaan. Disiplin ini mencerminkan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas secara profesional, tepat waktu, serta sesuai dengan norma dan budaya kerja (Sutoro & Darmadi, 2024). Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya, tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan dan kesadaran bekerja. Oleh karena itu, upaya pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan secara sistematis dan efektif (Agustini, 2019) Apabila karyawan tidak mampu menerapkan disiplin kerja dengan baik, maka pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat, karena keberhasilan operasional sangat bergantung pada kedisiplinan individu dalam menjalankan tugasnya (Syafrina, 2017).

Menurut Agustini (2019) faktor lain yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan antara lain pemberian kompensasi yang adil, kejelasan serta konsistensi dalam penerapan peraturan dan ketegasan pemimpin dalam mengambil tindakan terhadap pelanggaran. Selain itu, Perhatian dan kepedulian pemimpin terhadap kesejahteraan karyawan juga turut berkontribusi terhadap terbentuknya disiplin kerja. Disamping faktor internal, lingkungan kerja dan kondisi wilayah, tempat perusahaan beroperasi turut memengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Meskipun Aston Batam *Hotel and Residence* diakui sebagai hotel berbintang empat dengan berbagai fasilitas yang memadai, tantangan terkait

sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kedisiplinan kerja karyawan, tetap menjadi fokus perhatian. Salah satu indikasi yang mencolok adalah masih adanya keterlambatan dalam kehadiran karyawan, meskipun telah diterapkan sistem absensi digital dan regulasi mengenai jam kerja. Situasi ini berpotensi mengganggu kelancaran operasional hotel serta menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 1, yang menunjukkan ketidakstabilan tingkat absensi karyawan di *Aston Batam Hotel and Residence*.



Gambar 1. Grafik Absensi Karyawan di Aston Batam Hotel & Residence
Sumber: HRD Aston Batam Hotel & Residence (2024).

Berdasarkan analisis data yang disajikan, terdapat indikasi penurunan tingkat disiplin kerja di kalangan karyawan *Aston Batam Hotel and Residence*. Evaluasi terhadap persentase keterlambatan karyawan selama periode Januari hingga Desember 2024 menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja tidak menunjukkan pola yang konsisten. Meskipun jumlah karyawan mengalami peningkatan setiap bulannya, persentase keterlambatan yang tercatat tidak menunjukkan tren penurunan yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan perlunya perhatian yang lebih mendalam dalam pengelolaan disiplin kerja

karyawan guna memastikan tercapainya efisiensi operasional yang optimal di hotel tersebut.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah kekuatan psikologis internal yang mendorong individu untuk melaksanakan aktivitas kerja dengan penuh antusiasme, keikhlasan, dan dedikasi tinggi guna mencapai hasil yang optimal dan berkualitas (Afandi, 2021). Fenomena ini tercermin dalam perilaku karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi, dimana mereka cenderung menunjukkan produktivitas yang baik, kemampuan inovasi dalam penyelesaian tugas, serta komitmen yang konsisten terhadap pencapaian visi dan misi hotel. Dalam konteks kerja motivasi kerja dapat diartikan sebagai energi yang membangkitkan dorongan internal, yang dikenal sebagai "*drive orousai*" yaitu dorongan kuat yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Yunarsi, 2019).

Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal (Miskiani & Bagia, 2021). Karyawan dengan tingkat motivasi kerja tinggi cenderung memperlihatkan sikap pantang menyerah, konsisten, serta bersemangat dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepada mereka (Pamungkas & Nursyamsi, 2024). Pengukuran terhadap motivasi kerja dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Mangkunegara, 2017:101).

Permasalahan motivasi kerja dapat dikelompokkan kedalam dua faktor utama yaitu, faktor internal dan eksternal. Permasalahan yang diidentifikasi dalam penelitian ini berkaitan dengan pembelajaran inovasi dan kemandirian dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi penulis selama pelaksanaan magang di *Aston Batam Hotel and Residence* pada tahun 2024, ditemukan bahwa sebagian karyawan masih menunjukkan keterbatasan dalam melakukan inovasi, seperti dalam pengembangan menu baru maupun dalam merancang desain promosi hotel. Meskipun demikian, karyawan *Aston Batam Hotel and Residence* memiliki kemandirian dalam menyelesaikan tugas, memiliki inisiatif dan tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Dari aspek motivasi eksternal, dapat dilihat dari pengembangan potensi diri karyawan dan pengakuan dari atasan. Pengembangan potensi diri karyawan, dapat diwujudkan melalui program pelatihan yang diselenggarakan guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Berdasarkan hasil observasi penulis selama pelaksanaan magang di *Aston Hotel Batam and Residence* pada tahun 2024, diketahui bahwa perusahaan kurang memberikan pelatihan kepada karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Pelatihan Kerja Karyawan Aston Batam *Hotel and Residence*

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

Sumber: *Aston Batam Hotel and Residence*, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hotel kurang memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan. Kurangnya pelatihan ini menghambat proses pengembangan karir karyawan, yang seharusnya menjadi salah satu prioritas dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia. Akibatnya, kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan tidak mencapai tingkat optimal, sehingga dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja hotel secara keseluruhan. Namun demikian, karyawan tetap menerima pengakuan dari atasan atas hasil kerja mereka, seperti melalui pemberian pujian dan *reward* berupa penghargaan *Best Employee* apabila karyawan tersebut memiliki hasil kerja yang baik.

Apabila permasalahan terkait kinerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence* tidak segera diatasi, hal tersebut berpotensi menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu. Kondisi ini dapat memicu meningkatnya jumlah keluhan dari tamu, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap citra dan reputasi hotel secara keseluruhan. Selain itu, rendahnya disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja tersebut. Disiplin kerja yang lemah dapat mengakibatkan ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas, keterlambatan, serta rendahnya kepatuhan terhadap standar operasional. Sementara itu, kurangnya motivasi kerja dapat menurunkan semangat, inisiatif, dan tanggung jawab individu dalam menjalankan pekerjaan. Apabila kedua faktor ini tidak diperhatikan secara serius, maka efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan pelayanan yang optimal akan semakin sulit terwujud.

Berdasarkan paparan permasalahan di atas, Penelitian ini sangat penting dilakukan karena dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi manajemen hotel dalam mengoptimalkan kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik dan mendukung kelancaran operasional hotel. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang ***"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Aston Batam Hotel and Residence"***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar masalah dalam penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan identifikasi masalah di dalam penelitian ini antara lain:

1. Tingkat kehadiran karyawan pada periode Januari hingga Desember 2024 masih menunjukkan ketidakstabilan.
2. Kurangnya responsivitas karyawan terhadap keluhan pelanggan.
3. Masih terdapat keterlambatan dalam penyajian layanan serta kurangnya responsif terhadap keluhan pelanggan.
4. Kinerja karyawan belum menunjukkan pencapaian yang sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.
5. Karyawan kurang memiliki inovasi dalam bekerja. Meskipun demikian, karyawan Aston Batam Hotel and Residence memiliki kemandirian dalam menyelesaikan tugas, memiliki inisiatif dan tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

6. Kurangnya program pelatihan kerja bagi karyawan yang menghambat proses pengembangan diri karyawan, tetapi adanya pengakuan berupa pujian dan *reward* dari atasan atas hasil kerja yang dilakukan karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti membatasi masalah penelitian ini pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah peneliti uraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*?
6. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mendeskripsikan disiplin kerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*.
- b. Mendeskripsikan motivasi kerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*.
- c. Mendeskripsikan kinerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*.
- d. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*.
- e. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*.
- f. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence*.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Hotel

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi kepada pihak hotel dalam Upaya meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja bagi

karyawan agar terbentuknya kinerja karyawan yang baik di Aston Batam *Hotel and Residence*.

2. Bagi Departemen Pariwisata

Bagi departemen pariwisata penelitian ini diharapkan dapat dijadikan literatur dan menjadi tambahan bacaan ilmiah untuk perkuliahan mata kuliah Riset Pariwisata dan Perhotelan.

3. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya.

4. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu bagi peneliti, bermanfaat sebagai salah satu syarat penyelesaian tugas akhir perkuliahan pariwisata dan perhotelan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan pembahasan yang telah dirangkum dalam penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan:

1. Disiplin Kerja (Variabel X_1) di Aston Batam *Hotel and Residence* menunjukkan hasil yang baik, dengan persentase capaian 69,54%.
2. Motivasi Kerja (Variabel X_2) di Aston Batam *Hotel and Residence* menunjukkan hasil yang baik, dengan persentase capaian 69,79%.
3. Kinerja Karyawan (Variabel Y) di Aston Batam *Hotel and Residence* menunjukkan hasil yang baik, dengan persentase capaian 70,11%.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence* dengan nilai koefisien regresi 0,431 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Aston Batam *Hotel and Residence* dengan nilai koefisien regresi 0,398 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Aston *Batam Hotel and Residence* dengan kontribusi sebesar 37,1% sedangkan 62,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Kepada Hotel

- a. Pihak manajemen *Aston Batam Hotel and Residence* sebaiknya mempertahankan sekaligus meningkatkan disiplin kerja karyawan yang selama ini sudah berjalan baik. Upaya ini dapat dilakukan dengan memperjelas aturan kerja, meningkatkan pengawasan kehadiran, serta menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang adil agar tercipta budaya disiplin yang kuat di lingkungan kerja.
- b. Semakin mengoptimalkan motivasi kerja karyawan, manajemen dapat memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta menyediakan peluang pengembangan karier. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan rasa dihargai pada diri karyawan, sehingga timbul motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan semangat dan menghasilkan kinerja yang optimal.
- c. Karyawan diharapkan dapat menjalankan tugas dengan optimal serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur atau standar operasional (SOP) yang berlaku guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan terciptanya pelaksanaan kerja yang teratur dan sesuai standar, tujuan perusahaan dalam mencapai kualitas pelayanan dan produktivitas yang lebih baik dapat terwujud. Terpenuhiya disiplin dan motivasi kerja karyawan akan menghasilkan kinerja yang profesional, berkualitas, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Kepada Departemen Pariwisata

Departemen terkait, khususnya Departemen Pariwisata, disarankan untuk menjadikan penelitian ini sebagai referensi akademik dalam memperdalam pemahaman mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Kepada Peneliti Lain

Bagi peneliti lain diharapkan untuk memperluas kajian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *Aston Batam Hotel and Residence*. Peneliti selanjutnya disarankan juga untuk mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja dan motivasi kerja, dan sebaiknya menggunakan metode yang berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Agustini. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan reliabilitas angket motivasi berprestasi. *FOKUS: Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan*, 4(4), 263-268.
- 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.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15-31.
- Andini, D., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Seri Konferensi Bandung: Akuntansi*.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Enny. (2019). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ginting, A. V., & Mirza, D. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Mandiri: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- Hadiansyah, & Yanwar. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 22–30.
- Hizbul Muflihini. (2024). *Motivasi Kerja dan Produktivitas*. Jakarta: Penerbit Mitra.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meutia, D., dkk. (2022). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.

- Miskiani, & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 78–87.
- Nurlatifah, N., & Jaelani, D. (2024). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Trijaya Pratama Futures Jakarta Pusat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 9914-9923.
- Pamungkas, A., & Nursyamsi, D. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 6(1), 22–30.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi 2. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*.