



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL NATAMA SYARIAH
PADANG SIDEMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

OLEH

**PITRI AMINAH RITONGA
NIM : 18 402 00075**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSTAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANG SIDEMPUAN**

2023



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL NATAMA SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

OLEH

**PITRI AMINAH RITONGA
NIM : 18 402 00075**

PEMBIMBING I

Windari, S.E., M.A.
NIP.198305102015032003

PEMBIMBING II

Adanan Murroh Nasution, M.A.
NIDN. 2104118301

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n PITRI AMINAH RITONGA
Lampiran : 6 (Eksemplar)

Padangsidempuan, 06 Juni 2023
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam UIN Syahada
Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. PITRI AMINAH RITONGA yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam kurun waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama dari Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Windari, S.E.,M.A.
NIP.198305102015032003

PEMBIMBING II

Adanan Murroh Nasution, M.A
NIDN. 2104118301

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PITRI AMINAH RITONGA
Nim : 18 402 00075
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 06 Juni 2023

Menyatakan,

h Ritonga
NIM. 18 402 00075



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Pitri Aminah Ritonga**
Nim : 18 402 0075
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan** “. Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan

Pada tanggal, 06 Juni 2023

Yang menyatakan




Pitri Aminah Ritonga
NIM. 18 402 00075



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : PITRI AMINAH RITONGA
NIM : 18 402 00075
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Ketua

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIDN. 2018087202

Sekretaris

Delima Sari Lubis, MA
NIDN. 2012058401

Anggota

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIDN. 2018087202

Delima Sari Lubis, MA
NIDN. 2012058401

Ja'far Nasution
NIDN. 2004088205

Adanan Murroh Nasution, M.A
NIDN. 2104118301

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di

Hari/Tanggal

Pukul

Hasil/Nilai

: Padangsidempuan

: Kamis / 22 Juni 2023

: 14.00 WIB s/d 16.47 WIB

: Lulus / 77,75 (B)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UINIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

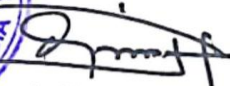
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan

NAMA : PITRI AMINAH RITONGA
NIM : 18 402 00075

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah



Padangsidimpuan, 26 Juli 2023
Dekan


Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1015

ABSTRAK

Nama : Pitri Aminah Ritonga
NIM : 18 402 00075
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Permasalahan dalam penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena yang terjadi, yang mana kinerja karyawan di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan menunjukkan penurunan, hal itu ditandai dari keterlambatan karyawan datang bekerja. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan manajer Hotel Natama Syariah Padangsidempuan terdapat indikasi penurunan kerja karyawan dan juga ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan dan juga karyawan masih kesulitan dalam mengatasi keinginan tamu-tamu dalam penyelesaian tepat waktu. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini apakah disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Robert L Mathis yang dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: training, kompensasi, motivasi, disiplin, kepuasan, lingkungan kerja, stress kerja komunikasi, pengembangan kapasitas, kecerdasan emosional dan kepemimpinan.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adaah uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinan (R^2): uji (t), uji (f), yang diolah menggunakan software SPSS Versi 22.

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, kemudian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Sedangkan secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah padangsidempuan.

Kata Kunci: Disiplin, Kepuasan, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah serta inayahNya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Determinan Perilaku Belanja Online Pada Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan**”. Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari Akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum,

- Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Drs. H. Armyn Hasibuan, M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Ibu Dra, Replita M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
 3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah beserta bapak dan ibu dosen di lingkungan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
 4. Bapak Dr. Arbanur Rasyid, M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu pengetahuan yang ikhlas kepada peneliti.
 5. Bapak Azwar Hamid, M.A., selaku Pembimbing I dan Bapak Damri Batubara, M.A., selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Ja'far Nasution, M.E.I. selaku Pembimbing validator angket yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Yusri Fahmi, M. Hum., selaku Kepala Perpustakaan dan para pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku yang peneliti butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak serta Ibu dosen UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua peneliti, Ayahanda David Rasyidi Siregar, dan Ibunda Irma Sari Harahap yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu di panjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan beliau dengan surga firdaus-Nya. Serta kedua adik peneliti, Azwar Yakub Syamsi Siregar dan Adinda Fadhil Arafah Siregar yang dimana mereka selalu memberi semangat kepada peneliti dalam menyusun skripsi.
10. Sahabat peneliti Risna Handayani Harahap, Sindy Zenika, Tri Sucitra Dewi, Genti Alora Sipahutar, Afifah Ramadhani, Elita Eriani, Sheilla Dwi Ayunda, Esli Wardani, Elvia Rambe, Pebri Angreni Saputri Harahap, Annisah Harahap,

Fanisah Yuliyanda yang selalu memberikan motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan karya ini, serta rekan-rekan Manajemen Bisnis (MB-1), Mahasiswa KKL Desa Bukit Raya Serdang Angkatan 2018, dan seluruh mahasiswa/i angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E. dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Disini peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, atas karunian-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, Mei 2022

Peneliti,

PITRI AMINAH RITONGA
NIM. 18 402 00075

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	žā	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.. ' ..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>Dammah</i>	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

TandadanHuruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
و.....	<i>fathah dan</i>	Au	a dan u

	<i>wau</i>		
--	------------	--	--

c. *Maddah*

Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا.....	<i>fathah dan alif atau ya</i>	ā	a dan garis atas
ا.....	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	i dan garis di bawah
ا.....	<i>ḍommah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

3. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- Ta marbutah* hidup yaitu *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta marbutah* mati yaitu *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tsaydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. **Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ﺀ. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. *Hamzah*

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan

diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. *Tajwid*

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. Pedoman *Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Definisi Operasional Variabel.....	8
E. Rumusan Masalah	9
F. Tujuan Penelitian	10
G. Kegunaan Penelitian.....	10
H. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja	13
a. Pengertian Kinerja	13
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	16
c. Pengukuran atau penilaian inerja karyawan.....	19
2. Disiplin Kerja.....	21
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	21
b. Bentuk Disiplin Kerja	23
c. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24
d. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	28
3. Kepuasan Kerja	29
a. Pengertian Kepuasan Kerja	29
b. Pengukuran Kepuasan kerja.....	30
c. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja.....	31
d. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	33
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Pikir	42

D. Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
B. Jenis Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel	46
1. Populasi.....	46
2. Sampel.....	46
D. Tehnik Pengumpulan Data.....	48
1. Angket (kuesioner).....	48
2. Dokumentasi	49
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
1. Uji Validitas	49
2. Uji Reliabilitas	50
F. Analisis Data.....	50
1. Uji Asumsi Dasar	51
a. Uji Normalitas	51
2. Uji Asumsi Klasik	51
a. Uji Multikolinieritas	51
b. Uji Heteroskedastisitas	52
c. Analisis Regresi Linear Berganda	52
d. Koefisien Determinan (R^2).....	53
3. Uji Hipotesis.....	54
a. Uji Parsial (Uji t)	54
b. Uji Simultan (Uji f)	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.....	56
1. Sejarah Hotel Natama Syariah Padangsidempuan	56
2. Visi dan Misi Hotel Natama Syariah Padangsidempuan	57
3. Aktivitas Padangsidempuan.....	58
4. Susunan Personalia Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.....	59
5. Struktur Organisasi Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.....	61
6. Defenisi Produk dan Akad yang melandasinya.....	67
B. Karakteristik Responden.....	69
C. Hasil Uji Validitas dan reliabilitas	70
D. Analisis Data	73
E. Pembahasan dan hasil Penelitian	81
F. Keterbatasan Penelitian.....	86
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	87
B. Saran-saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

LAMPIRAN**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel I.1 Tabel Absensi Karyawan	2
Tabel I.2 Defenisi Operasional Variabel	8
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel III.1 Skala Likert.....	48
Tabel IV.2 Kisi-kisi Angket Variabel.....	48
Tabel IV.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel IV. 2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel IV. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel IV. 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan	71
Tabel IV. 4 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	71
Tabel IV. 5 Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	72
Tabel IV. 7 Uji Reliabilitas	72
Tabel IV. 8 Uji Normalitas	73
Tabel IV. 9 Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel IV.10 Uji Heterokedastisitas.....	75
Tabel IV.11 Uji Regresi Linear Berganda	76
Tabel IV. 14 Uji Koefisien Determinasi R^2	78
Tabel IV. 12 Uji T.....	79
Tabel IV. 13 Uji F.....	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. Kerangka Pikir.....	43
Gambar IV.2 Struktur Organisasi Hotek Natama Syariah	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangannya label Syariah di dunia bisnis sekarang ini sudah jadi masalah yang umum. Terutama di industri perhotelan, dimana masalah Hotel Syariah sekarang ini sudah jadi trend terbaru diberbagai Negara termasuk di Indonesia. Munculnya industri perhotelan yaitu tema syariah dikota Padangsidimpuan dapat memunculkan persaingan bisnis dimana semangkin kuat dibidang industri perhotelan. Jadi hotel syariah harus dapat bersaing melalui upaya peningkatan kinerja karyawan, jika pegawai sudah melakukan tugas secara baik jadi mampu mempengaruhi kinerja organisasi.

Kinerjanya karyawan termasuk aspek terpenting serta strategi didalam upaya mencapai tujuannya. Murty serta Hudiwinarsi menyatakan jika kinerja pegawai yaitu prilaku konkret ataupun hasil kerjanya seseorang yakni menurut kualitas serta kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang diberi.¹ Kinerja karyawan sangat penting untuk terus dikontrol (perhatikan) dalam sebuah perusahaan, karena karyawan ini merupakan asset yang berharga dalam suatu organisasi, pentingnya pengawasan terhadap kinerja karyawan ini hendaknya harus diberikan suatu motivasi untuk membangkitkan semangat karyawan itu

¹Murty dan Hudiwinarsi, *Pengaruh Kinerja Karyawan* (Jakarta: Bumi Angkasa 2019), hlm.87.

sendiri, yang berupa penghargaan (*reward*) maupun tunjangan yang bisa membuat kinerjanya maksimal.²

Kinerja didefinisikan menjadi hasilnya difungsi kerja ataupun aktivitas individu ataupun tim didalam sebuah perusahaan dimana pengaruhnya dari beragam aspek agar tercapai tujuannya diorganisasi diperiode waktu tertentu.³

Tabel I.1
Tabel Absensi Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan di Januari-Desember 2022

No	Bulan	Jumlah karyawan	Terlambat	Terlambat lebih dari 3x
1	Januari	40	5	0
2	Februari	40	4	0
3	Maret	40	4	0
4	April	38	2	0
5	Mei	38	4	0
6	Juni	37	3	1
7	Juli	36	6	1
8	Agustus	34	3	1
9	September	34	2	0
10	Oktober	33	2	0
11	November	32	3	0
12	Desember	32	5	0

Sumber : Hotel Natama Syariah Padangsidempuan,2022

Dari tabel di atas terlihat bagaimana kedisiplinan kerja yang terjadi di tahun 2022 dengan signifikansi adanya penurunan, yang mana dari bulan Januari – Desember ada saja pegawai dimana telat hingga dilakukan sampai 3 kali. Disini terlihat bagaimana pihak hotel kurang memperhatikan

²Sarli Rahman, Astri Ayu Purwati, dan Muhammad Hasbi Yazid, The Influence Of Motivation, Job Satisfaction, And Work Discipline On The Performance Of Sabrina City Hotel Pekanbaru, "Jurnal Ilmu Ekonomi", Vol. 2 No. 2, Desember 2017, hlm. 139.

³Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 121.

karyawannya dalam hal memberikan disiplin, kepuasan dan motivasi, dari hasil pengamatan menunjukkan pihak Hotel Natama Syariah Padangsidempuan jarang sekali memberikan pelatihan kepada karyawannya dalam hal peningkatan mutu pelayanan dan kurang adanya tanggapan dari pada pihak manajemen hotel terhadap karyawan yang memiliki prestasi karena pengukuran kinerja yang kurang jelas.

Peneliti melakukan wawancara dengan manajer Hotel Natama Syariah. Hasil wawancara peneliti bersama bapak Ali Hasymi Siregar mengatakan jika: terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan, kinerja karyawan dilihat mengalami penurunan yang terus meningkat. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.⁴

Untuk mengetahui adanya penurunan atau keluhan pengunjung kita harus membandingkan pengunjung dari tahun 2021-2022. Dengan data yang saya dapat disini tidak terjadi penurunan bahkan kenaikan pengunjung yang datang. Disini baru kita tau banyaknya keluhan pengunjung pada Hotel

⁴*Hasil Wawancara* Dengan Bapak Ali Hasymi Siregar, Ibu Fauziatun Fadilah dan Hijroh, Jumat 5 Mei 2022, Pukul 10.35.

Natama Syariah Padangsidempuan, yang mana keluhannya pelayanan kurang memuaskan, kebersihan pada kamar, selara makanan yang tidak sesuai.⁵

Dan penurunan kinerja yang terjadi pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan disebabkan mereka tidaklah mendapat kompensasi kerja dengan seimbang meskipun pekerjaannya yang dilaksanakan dihari tertentu sangat berat daripada dihari biasa, kurang perhatiannya daripada atasan pada pegawai, kedisiplinan kerja dengan rendah disebabkan tata tertib dimana kurangnya tegas didalam implementasi, motivasi kerjanya pegawai rendah disebabkan lingkungan kerja tidaklah kondusif, dan beban kerjanya yang sangatlah tinggi.

Kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan berjalan sesuai intruksi dari pimpinan, karena sikap kerja yang kurang disiplin ditunjukkan dengan keterlambatan masuk kerja, tingkat kerja yang maksimal yang ditunjukkan dengan menunda pekerjaan serta hasil kerjanya dimana kurangnya maksimal karena masih terdapat keluhan dari pelanggan yang disediakan perusahaan.⁶ Adapun faktor dimana memengaruhi kinerjanya pegawai yakni faktor motivasi, faktor kemampuan, faktor tim, faktor kepemimpinan, faktor kontekstual, faktor sistem.⁷

⁵*Hasil Wawancara* Dengan Bapak Ali Hasymi Siregar, Ibu Fauziatun Fadilah dan Hijroh, Jumat 5 Mei 2022, Pukul 14.50.

⁶Ahmad Als, *Pengaruh Kinerja Karyawan*, (Bandung: Media 2018), hlm, 45.

⁷Muchdarsyah Sinungan, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara 2019), hlm, 76.

Menurut Robert L Mathis dalam buku Antaiwan Bowo Pranogyo, dkk, kinerjanya pegawai dipengaruhi dari sejumlah faktor yakni *training*, kompensasi, motivasi, disiplin, kepuasan, lingkungan kerja, stress kerja, kecerdasan emosional, komunikasi, pengembangan kapasitas, kepemimpinan, dan pelatihan administrasi.⁸

Disiplin kerja merupakan sebuah sikap serta prilaku individu dimana menunjukkan taat, patuh, setia, teratur serta tertib dalam aturan diperusahaan serta dinorma sosialnya yang ada. Disiplin kerja juga menjadi penentu dalam usaha menyadarkan serta membentuk prilaku pegawai agar patuh pada aturan dimana sudah dibuatkan dalam sebuah organisasi. Menyadarkan serta membentuk prilaku diatas dapat menjadi keselarasannya diantara tujuan individu tiap pegawai yang bertujuan pada perusahaannya.⁹

Disiplin kerja bisa diketahui menjadi suatu hal yang dominan memiliki manfaat, yakni untuk kepentingannya perusahaan ataupun untuk pegawai. Untuk perusahaan ada kedisiplin kerja dapat menjamin terpelihara tata tertib serta kelancarannya dipelaksanaan kerja, maka didapatkan kondisi kerja didalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga, pegawai mampu melakukan tugas

⁸Antaiwan Bowo Pranogyo, Dkk, *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran Dan Implikasi*, (Jakarta: Feniks Muda Sejahtera 2022), hlm. 10.

⁹Reza Nurul Lehsa dan Lukman Nasution, Sosialisasi Pelatihan Disiplin Kerja Karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan, "Jurnal Pengabdian Kepada MAasyarakat Maju Uda Universitas Darma Agung Medan", 128.

secara sadar dan mampu menjadi pengembangan ditenaga serta pikiran dengan maksimal untuk terwujud tujuannya diorganisasi.¹⁰

Robbins dalam buku Wayan Sri Asih Wahyuni, dkk menyatakan bahwa, kepuasan kerja yaitu sebuah pernyataannya dimana menunjukkan sikap umumnya pada kerjaan individu. Kepuasan kerja yaitu selisihnya diantara banyak ganjarannya yang didapatkan seseorang pegawai dari banyak ganjarannya yang dianggap harus didapatkan.¹¹

Menurut Wibobo dalam buku Revi Sesario pengukuran kinerja hanyalah kepentingan guna mengukur apakah yang terpenting serta relevan. Sehingga perlulah jelas apakah yang dianggap utama serta relevan sebelum ditentukan apakah yang seharusnya dipakai. Ivancevich dalam buku Revi Sesario kepuasan kerja yaitu sikapnya individu pada pekerjaannya dimana termasuk hasil daripada dievaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap bukan perilaku, keyakinannya jika pekerjaan yang sangat puas akan produktif daripada yang tidaklah puas.¹²

Ketertarikan peneliti terhadap judul ini, sebab Hotel Natama Syariah Padangsidempuan adalah hotel yang syariah pada Padangsidempuan dan belum pernah melakukan penelitian sebelumnya. Menurut latarbelakang di atas penelitian ingin melaksanakan penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh**

¹⁰EdySutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm, 88.

¹¹Wayan Sri Asih Wahyuni, Dkk, *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil*, (Jakarta: Scorpendo Media Pustaka, 2021), hlm. 30.

¹²Revi Sesario, *Pengaruh Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Qiara Media, 2021), hlm. 66.

Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dimana jadi identifikasinya permasalahan sebagai berikut:

1. Kurang disiplin kerja pegawai maka kinerjanya pegawai menurun
2. Kurangnya kepuasan kerja terhadap kinerjanya pegawai sehingga mempengaruhi kinerjanya mereka
3. Karyawan kurang optimal dalam menjalankan tugasnya
4. Kurangnya motivasi kepada karyawan sehingga kinerja mereka menurun
5. Kurangnya etos kerja islami karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan
6. Kurangnya komunikasi sehingga mempengaruhi kinerjanya
7. Tidak adanya kompensasi yang diberikan perusahaan mengakibatkan karyawan tidak bersemangat menjalankan pekerjaan yang diberikan

C. Batasan masalah

Menurut identifikasinya permasalahan diatas, penulis memberikan batasan permasalahan dimana nanti diteliti, seorang penulis hanyalah menjelaskan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

D. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasionalnya variabel yaitu pengertian dimana diberi secara operasional pada variabel penelitiannya dimana sudah ditetapkan menurut karakteristik dimana sudah dilakukan pengamatan dari penulis dalam melaksanakan observasinya maupun pengukurannya dengan benar pada sebuah obyek ataupun permasalahan serta pengertian operasional pun memudahkan penelitian agar berfokus kepada macam alat pengukur apakah yang dipakai penulis.¹³

Variabel yaitu semua hal dimana nanti jadi obyek dipengamatan penelitiannya.¹⁴ Berdasarkan pada judulnya dipenelitian terdapat 3 variable, independent (X) yakni disiplin kerja serta kepuasan kerja dan variable dependent (Y) kinerja karyawan

Tabel I.2
Definisi Operasional Variabel

Variable	Definisi Variable	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja karyawan (Y)	Merupakan hasilnya kerja dengan kualitas serta kuantitas dimana tercapai seseorang yang diberi padanya. ¹⁵	a. Kualitas b. Ketepatan waktu c. Kehadiran d. Kuantitas. ¹⁶	Interval
Disiplin Kerja	Yaitu	a. Taat terhadap	Interval

¹³Lailatun Sa'adah, *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* (Terjemahan Jombang LPPM, 2021), hlm. 153.

¹⁴Sumandi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.25.

¹⁵Ahmad Fauzi Dan Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Air Langga University Press, 2020), hlm. 4.

¹⁶Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Cendekia Publisher 2022), hlm. 13.

(X ¹)	kesadarannya serta sedia individu agar taat pada seluruh aturan perusahaan serta dinorma sosialnya yang ada. ¹⁷	aturan b. Hubungan kerja. ¹⁸ c. Ketegasan pimpinan d. Sangsi	
Kepuasan Kerja (X ²)	Yaitu kondisi dimana sifat subjektif dimana termasuk hasilnya kesimpulan terhadap pekerjaannya. ¹⁹	a. Pengawasan b. Gaji c. Kebebasan bekerja d. Promosi. ²⁰	Interval

E. Rumusan Masalah

Menurut latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, yang menjadi rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

¹⁷ItaRahmawati, Dkk, *Faktor Kompensasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jakarta: LPPM Universitas KH.A Wahab Hasbullah, 2020, hlm. 42.

¹⁸Juni Priansa, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Bandung: Alfabeta 2014), hlm. 12.

¹⁹Husein Umar, *Rised SDM Dalam Organisasi Husein Umar*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 36.

²⁰Yusuf Ronny Edward, *Dampak Budaya Organisasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*, (Jakarta: Jakat Media Publishing, 2022), hlm. 32.

3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

F. Tujuan Penelitian

Tujuannya penelitian ini merupakan hasil akhir dari suatu penelitian yang dilakukan dan diharapkan mampu mencapai pada waktu yang akan datang, adapun tujuan penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

G. Kegunaan Penelitian

Pada penelitiannya diharapkan, hasilnya yang nanti tercapai mampu bermanfaat, yakni:

1. Untuk peneliti

Untuk menambahkan pengetahuannya penulis khususnya tentang pengaruh disiplin dan kepuasan kerjanya terhadap kinerja pegawai pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

2. Untuk Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Penelitiannya diharapkan mampu menjadi bahan masukannya, pengetahuan serta mengambil kebijakannya tentang permasalahan dimana

sedang dialami sebuah organisasi dalam perencanaan suatu strategy untuk peningkatan disiplin kerja karyawannya ataupun mengambil suatu keputusannya supaya bagus kedepan khususnya didalam manejemen SDM.

3. Untuk UIN Syahada Padangsidimpuan

- a. Sebagai upaya yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan dibidang ilmu manajemen terkait disiplin memengaruhi kinerjanya pegawai.
- b. Menjadi suatu upaya kegiatan yang dilakukan dalam pelatihan kemampuannya yang dimiliki didalam membuat suatu karya ilmiah, inovasi, serta motivasinya pada peneliti berikutnya.

4. Untuk masyarakat

Dalam penelitian harapannya dapat untuk menambahkan wawasan setiap orang, serta menyikapi munculnya berbagai masalah dan didalam mengambil keputusannya guna peningkatan disiplin serta kepuasannya kerja terhadap kinerjanya karyawan tersebut.

H. Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan membahas mengenai latarbelakang permasalahan, rumusannya permasalahan, tujuan serta kegunaan, sistematika Penelitian.

Bab II Landasan Teori memuat uraian tentang disiplin kerja, serta kepuasan kerja, penelitiannya yang dahulu, kerangka pikir, serta hipotesa berhubungan pada temanya skripsi.

Bab III Metode Penelitian meliputi dengan terperinci metodenya dipenelitian yang dipakai penulis serta alasan, jenis penelitian, desain, lokasi, populasi serta sample, metode mengumpulkan data, definisi konsep variable, dan analisa datanya yang dipakai.

Bab IV Penelitian serta Pembahasan, klasifikasi bahasanya sesuai pada pendekatan, sifat penelitian, serta rumusan permasalahan ataupun fokus penelitian pembahasan, sub bahasanya mampu digabung jadi satu kesatuannya, ataupun dipisahkan jadi sub bahasan masing-masing.

Bab V Penutup membahas kesimpulan, saran. Kesimpulannya menjelaskan dengan singkat keseluruhan penemuannya dipenelitian dimana terdapat hubungan pada permasalahan dipenelitian. Kesimpulannya didapatkan menurut hasil analisa serta interpretasinya data dimana sudah dipaparkan dibab sebelum ini. Saran dirumuskannya menurut hasil penelitian, berisikan uraiannya tentang langkah apakah yang harus ditentukan pihak berhubungan pada hasilnya dipenelitian dimana berkaitan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Vetzhal Rivai dalam buku manajemen untuk perusahaan mengatakan: Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.²¹

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang

²¹Veithzal Rivai, *Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 444.

dan tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan secara legal dan tidak melanggar hukum.²²

Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia (SDM) dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, sebab disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijakan tidak mempunyai arti jika tidak didukung oleh para pelaksananya.²³

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja.²⁴

Karyawan merupakan bagian dari jasa itu sendiri, sehingga bagi pelanggan, karyawan berfungsi sebagai komunikator sekaligus wakil dari citra perusahaan. Kinerja karyawan ditunjukkan melalui kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan sehingga

²²Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2018), hlm.75.

²³Aris Baharudin Dkk, Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, “ *Jurnal Profit*“, Vol 6, No 2.

²⁴Novia Ruth Silaen, dkk, *Konsep Kinerja Karyawan*, (Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), hlm. 2.

perusahaan berdasarkan persepsi pelanggannya dapat mengevaluasi kualitas layanan karyawan, selain melalui praktek SDM seperti penilaian dari penyedia, rekan kerja, dan atasan.²⁵

Menurut Irham dalam bukunya, “kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi”.²⁶ Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini Allah SWT berfirman dalam Al- Qur’an surat Al- Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka

²⁵S Pantji Djati dan Didit Darmawan, “Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, dan Kesetiaan Pelanggan”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol, 7 no. 1 Maret 2005 : 48.

²⁶Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 2.

(balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.
(Q.S. Al-Ahqaaf : 19).²⁷

Dari ayat diatas mengajarkan kepada manusia pentingnya untuk mencari rezeki allah yang telah dilimpahkannya di muka bumi ini. Manusia harus bekerja secara sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Jadi dalam hal ini, manusia sebagai makhluk yang memiliki akal pikiran harus bisa menggunakannya dengan baik supaya manusia bisa hidup dengan baik.

Manajemen kinerja berfungsi sebagai upaya meningkatkan sumberdaya manusia dengan harapan seluruh anggota dalam organisasi akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama.²⁸ Kinerja merupakan prestasi yang diraih oleh pegawai, oleh karena itu keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada pegawai yang menjadi pelaku utama dalam kegiatan bisnis.²⁹

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:³⁰

²⁷Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahan (Ayat Pojok Bergaris)* (Semarang: CV. Asy Syifa'), hlm. 402.

²⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 9.

²⁹Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenandamedia Group, 2010), hlm. 192.

³⁰Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm.

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian dapat dilihat dari kemampuan ataupun skill yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab ketika bekerja.

2) Pengetahuan

Seorang pegawai yang harus memiliki pengetahuan yang luas dalam bekerja agar memberikan hasil yang baik, apabila seorang pegawai memiliki pengetahuan yang rendah maka kinerja yang diperoleh juga rendah.

3) Rancangan kerja

Rancangan kerja dapat diartikan sebagai sebuah proses yang dapat mempermudah pegawai dalam bekerja.

4) Kepribadian

Faktor kepribadian merupakan karakter yang dimiliki oleh individu. Setiap individu pastinya memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja dapat dijadikan faktor pendorong pegawai dalam bekerja. Maksudnya jika pegawai memiliki motivasi kerja yang kuat baik dari dalam dan luar diri maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya.

6) Kepemimpinan

Merupakan sikap pemimpin dalam mengelola para anggota untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan memberikan rasa tanggung jawab.

7) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan aturan atau norma yang berlaku dan harus dimiliki oleh pegawai perusahaan. Norma mampu mengatur perilaku yang berlaku dan dapat diterima baik secara umum dengan tujuan harus dipatuhi oleh setiap pegawai.

8) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai umpan balik perasaan pegawai sebelum dan sesudah bekerja. Jika pegawai merasa senang akan mempengaruhi kinerja dan sebaliknya.

Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Baskoro dan Susanty, Sanjagbati, Nisyak). Ivonne dalam bukunya Natali Susanto menyatakan bahwa

motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³¹

Oleh karena itu, peneliti meyakini bahwa sistem akuntansi sebagai fasilitas kerja atau sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi, sebab untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi kinerja karyawan sangat diperlukan.³²

c. Pengukuran atau Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Arianty, penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data kinerja yang sudah dinilai sebelumnya, dengan melakukan pencatatan terhadap hasil observasi yang sudah dilakukan sebelumnya. Sedangkan menurut Wibowo suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.³³

Maka disimpulkan bahwa pengukuran kinerja dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data kinerja yang sudah dinilai sebelumnya. Dengan melakukan

³¹Natalia Susanto, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka,”*Jurnal Program Studi Manajemen*”, Vol. 7, No. 1 2019.

³²Suprasetyawati, Pengaruh Pelatih Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Teller Dan Customer Service PT Bank Panin Tbk Surabaya, “*Jurnal Manajemen Kinerja*”, Vol. 2, No. 1, E-ISSN. 2407-7305, 2016, hlm.25.

³³Suwando dan Sustanto, *Pengukuran Dan Penilaian Kinerja Karyawam*, (Jakarta: Pustaka Gautama 2015), hlm. 65.

pencatatan terhadap hasil observasi yang sudah dilakukan sebelumnya, kuantitas, dan kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama, penilaian oleh supervisor langsung, panitia/komite penilai, dan penilaian diri.

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan, penilaian kinerja dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer department SDM dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri yang akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan.³⁴ Selain itu penilaian kinerja diartikan sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Dalam hal tersebut Allah SWT berfirman dalam Q.S At-Taubah : 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah :“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang

³⁴Noor, Dkk, *Pendekatan Dalam Pengukuran Kinerja Pegawai*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2018), hlm, 281.

ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubah : 105).³⁵

Kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam buku Ana Sopanah menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur yang telah ditetapkan.³⁶

Menurut Sutrisno dalam buku Surajiyo disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.³⁷ Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan kejiwaan individu untuk mengikuti serta menjalankan segala bentuk peraturan

³⁵Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahan*, (Semarang: CV. Asy Syifa'), hlm, 408.

³⁶Ana Sopanah, *Isu Kontemporer Ekonomi & Bisnis*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka 2021), hlm. 91.

³⁷Surajiyo, Dkk, *Penelitian Sumber Daya Manusia Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Lbm Spss 22 For Windows)*, (Jakarta: Deepublish, 2020), hlm, 58.

yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan cerminana rasa tanggung jawab yang tinggi pegawai atau pekerjaan yang diembanya, sehingga mampu untuk membutuhkan motivasi kerja, semangat kerja yang tinggi untuk terwujudnya tujuan suatu perusahaan.³⁸

Disiplin kerja salah satunya terbentuk karena ada sanksi yang ditegakkan secara konsisten bagi pelanggar, misal untuk menegakkan disiplin kerja karyawan salah satunya adalah dengan cara setiap karyawan hadir untuk mengisi daftar hadir pembaca sidik jari.³⁹

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan-peraturan, norma-norma, kode etik serta prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

³⁸Monalisa Dan Eviyanti Ibrahim, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang, "*Jurnal Praja*", Vol. 8, No. 1 (2020), hlm. 43.

³⁹Johar Arifin, *Mengungkapkan Kedahsyatan Fungsi IF Microsoft Office Excel*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo 2008), hlm. 119.

b. Bentuk disiplin Kerja

Terdapat tiga jenis disiplin kerja yaitu: ⁴⁰

1) Disiplin preventif

Disiplin yang bersifat preventif dapat dikatakan sebagai sebuah tindakan yang dapat menjadikan pegawai untuk patuh terhadap ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Maksudnya adalah dengan adanya sosialisasi mengenai pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diharapkan akan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Sanksi yang diberikan dapat dilihat dari besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan pegawai.

3) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

Bentuk sanksi disiplin yang diterima oleh seseorang karyawan yaitu teguran lisan dan teguran tertulis. Sementara itu Zainal dkk

⁴⁰ Agung, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen* (Yogyakarta: Deepublish, 2005), hlm. 16.

menyatakan terdapat empat bentuk disiplin kerja yaitu: disiplin *retributive*, disiplin korektif, perspektif hak-hak individu, perspektif utilitarian. Dengan demikian bentuk disiplin kerja bertujuan untuk menegakan aturan dan tata tertib yang harus dipatuhi karyawan.

Beberapa pendapat diatas menyatakan bentuk-bentuk disiplin adalah teguran kepada karyawan baik itu lisan maupun tulisan, *retribusi*, *korektif*, *perspektif*, hak-hak individu, disiplin *preventif*, disiplin *korektif*, dan disiplin *progresif*.

c. Faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimejo dalam bukunya Edy Sutrisno disiplin kerja dapat dipengaruhi faktor-faktor berikut:⁴¹

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi disiplin pegawai. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan apabila pegawai mendapat jaminan yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pinpinan dalam perusahaan

Maksud dari ada tidaknya keteladanan pinpinan dalam sebuah perusahaan adalah dikarenakan para pegawai selalu meniru setiap cara kerja atasan ataupun pinpinan.

⁴¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 89.

3) Faktor pengawasan kepemimpinan, kemampuan dan hubungan kemanusiaan dimana terdapat balas jasa.⁴²

4) Tidak adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Maksudnya adalah pembinaan disiplin akan terlaksana apabila dalam sebuah perusahaan terdapat aturan secara tertulis yang menjadi standar operasional perusahaan yang wajib dijadikan pegangan oleh setiap pegawai.

5) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan pelanggaran disiplin dengan sesuai sanksi yang ada maka semuanya karyawan akan merasa terlindungi.

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan

⁴²Pandi Afandi, *Concept & Indikator Human Resources Management For Management Research*, (Jakarta: Deepublish, 2016), hlm, 98.

karyawan yang bersangkutan, agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (Pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, serta untuk mencegah/mengetahui kesalahan,

memperbaiki kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dalam islam terdapat kata yang berasal dari diri, bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Orang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hambanya, maka orang itu akan bertindak hati-hati. Dia yakin Allah yang kedua, dan ketika berdua dia yakin Allah yang ketiga. Dalam hal ini, Allah SWT, Berfirman dalam Q.S. Al-Mujadilah :7 :

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَا يَكُونُ

مِنْ نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا آدْنَى

مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ثُمَّ يُنَبِّئُهُم بِمَا

عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٧﴾

Artinya : “Tidakkah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada dilangit dan di bumi? Tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah keenamnya, dan tiada (pula) pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan dia berada. Kemudian dia akan memberitahukan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.⁴³

d. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁴⁴ Perusahaan bias lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.⁴⁵

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, menurut pendapat Hasibuan menyatakan bahwa, disiplin adalah kesadaran dan

⁴³Departemen Agama RI, *Op, Cit.*, hlm. 433.

⁴⁴H.B.Siswanto Sastrohadywiryo, Asrie Handaningsih Syujada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2021), hlm, 57.

⁴⁵Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2018), hlm, 67.

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴⁶

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Titisari (Sari dan Susilo) kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri.⁴⁷ Sedangkan menurut Robins Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.⁴⁸

Beberapa pengertian/defenisi diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri, sikap umum terhadap pekerjaan seseorang menunjukkan perbedaan anatar jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan

⁴⁶Ni Luh Sekatini, Pengaruh Kemampuan Kerja Disiplin Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa,”*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*”, Vol. 3, No 2. 2016.

⁴⁷Titisari, Dkk, *Kepuasan Kerja Dalam Ungkapan Perasaan*, (Jakarta: Kencana, 2018), hlm, 413.

⁴⁸Wibowo, *Kepuasan Dalam Bekerja Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm, 98.

jumlah mereka yang di yakini seharusnya mereka terima, suatu efektifitas atau respon emosional terhadap pekerjaan, suatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya.⁴⁹

Kepuasan merupakan istilah *evaluative* yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka.” Kepuasan kerja” (*job satisfaction*) dimaksudkan “keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.⁵⁰

Kepuasan pelanggan adalah keluaran dari proses kinerja sebuah perusahaan yang dirasakan oleh seseorang konsumen, dimana hasilnya sesuai dengan harapan konsumen tersebut (Khotler). Seorang pelanggan akan terpuaskan apabila harapannya terpenuhi dan merasa sangat gembira jika harapannya terlampaui. Kepuasan pelanggan berkaitan erat dengan kualitas, dimana akan berdampak langsung pada prestasi produk.⁵¹

⁴⁹Marwan Fauzy Hamonangan, *Skripsi pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Lautan Luas Medan*, 2019, hlm 18.

⁵⁰Mamik Eko Supatmi, dkk, “Pengaruh Pelatihan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Provit*, Vol, 7 no.28.

⁵¹Ayu Desi Indrawati, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar”, *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol, 7 no 2, Agustus 2013.

b. Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui kepribadian, nilai-nilai, pengaruh social, dan situasi kerja, sedangkan menurut Sopiah pengukuran kepuasan kerja menggunakan skala indeks deskripsi jabatan, menggunakan kuisioner kepuasan kerja Minnesota, pengukuran berdasarkan ekspresi wajah.

Berdasarkan defenisi pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kepuasan kerja adalah kepribadian, nilai-nilai, pengaruh social dan situasi kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu, keterampilan, tingkat pengetahuan, memberikan pertanyaan0pertanyaan pada setiap karyawan, tanggapan dari karyawan, dan laporan dari pekerja, memberikan serangkaian pertanyaan kepada karyawan dengan menggunakan lima laternatif jawaban (sangat puas, puas, netral, tidak puas, sangat tidak puas).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima terutama dalam Negara yang sedang berkembang dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarga secara wajar. Maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor

utama, sesuai dengan tingkat motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar.⁵² Sedangkan menurut pendapat Gilmer dalam bukunya Moch As'ad tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:⁵³

- 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
- 2) Keamanan kerja, faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita.
- 3) Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya
- 4) Manajemen kerja, manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- 5) Pengawasan, bagi karyawan supervisor dianggap sebagai *figure* ayah dan sekaligus atasan

⁵²Titis Melani dan Suhaji, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi Yayasan Farmasi" Semarang)", *Jurnal Kesehatan*, vol, 2 no 1, 2021.

⁵³Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2018), hlm 38.

- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada pada pekerjaan menyaratkan keterampilan tertentu.
- 7) Komunikasi, yang lancar antara karyawan dan atasan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
- 9) Sanksi Hukum

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisiplinier karyawan akan berkurang.

10) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Seorang pimpinan harus tegas dan berani, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang kurang disiplin sesuai sanksi dan hukuman yang ditetapkan.

e. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Kristianto, yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .pada penelitian Suwardi dan Utomo menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.⁵⁴

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menurut Siagian bahwa kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang membahas topik yang sejenis dengan penelitian ini dan telah banyak dilakukan penelitian lain, antara lain sebagai berikut:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Sumiati Paramban (skripsi tahun 2018)	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pusdiklat kementerian pendidikan dan kependidikan)	Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Wilda Suhida,	Pengaruh Komunikasi	Dari hasil penelitian yang

⁵⁴Ni Luh Sekatini, Pengaruh Kemampuan Kerja Disiplin Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa,”*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*”, Vol. 3, No 2. 2016.

Skripsi Tahun 2019	dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan	dilakukan bahwa semakin tinggi faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada pegawai Pt. Pelabuhan Indonesia I Persero Cabang Belawan dan bahwa pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.
Vidia Aulia dan Trianasari, Jurnal Tahun 2021	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit SPA'N Resort Lovina	Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawannya, serta kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kerja karyawan di Hotel Banyualit SPA'N Resort
Alya Muftahirah skripsi tahun 2019	Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Dana Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar	Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja serta komunikasi yang tidak baik mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksana kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Dan bahwa komunikasi yang baik akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.
Iwan Kurniawan	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Kepuasan kerja karyawan CV Bukit Sanomas

Wijaya Jurnal Tahun 2018	Karyawan CV Bukit Sanomas	memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja ini diukur antar karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
Pudjo Wibowo skripsi tahun 2018	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Indoraya internasional di Yogyakarta)	Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Garry Surya Canggriawan Jurnan Tahun 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production	Kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production.
Mutia Arda Jurnal Tahun 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.	Variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Berdasarkan hasil uji signifikan secara persial yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
Alfian Nurrohmat Dan Rini	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Secara keseluruhan kepuasan kerja pad apt kahatex kabupaten bandung

Lestari Jurnal Tahun 2021		dikategorikan cukup puas, secara keseluruhan kinerja karyawan Pt Kahatex Kabupaten Bandung dikategorikan baik, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTKahatex Kabupaten Bandung
Jasman Saripuddin Hasibuan, Dan Beby Silvy Jurnal Tahun 2021	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya Binjai, secara persial bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mewah Indah Jaya Binjai.
Fregrace Meissy Purnawijaya Jurnal Tahun 2019	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya	Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 Di Surabaya, fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian diatas dengan penelitian ini :

1. Sumiati Paramban

Perbedaan : lokasi penelitian Sumiati Pramban beralamat di pusdiklat kementerian pendidikan dan kebudayaan.

Persamaan : meneliti tentang kinerja pegawai dan variable-variabel menggunakan variable yang sama yaitu X1 disiplin, X2 kepuasan , dan Y kinerja pegawai.

2. Wilda Suhida

Perbedaan : Lokasi penelitiannya yaitu PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda yang Beralamat di Jalan Iskandar Muda No. 49 Medan, penelitian wilda yaitu pada Tahun 2019, metode yang digunakan wilda yaitu regresi berganda, dengan uji simultan dan uji persial, variabel yang digunakan wilda ada klasik

Persamaan : Penelitian ini memiliki kesamaan variable Y yaitu disiplin.

3. Alya Muftahirah

Perbedaan : Lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di Makassar, Metode yang dilakukan alya yaitu, regresi linear berganda, uji regresi simultan dan uji auto korelasi, Waktu penelitian alya dilakukan pada tahun 2019.

Persamaan : Penelitian ini memiliki kesamaan pada variable (Y) yaitu disiplin kerja Variabel Y memiliki kesamaan.

4. Pudjo Wibowo

Perbedaan : Pudjo Wibowo adalah lokasi penelitiannya yaitu Jl. Karangjati DK.I Gendeng No. RT.006, Gendeng, Bangunjiwo, Kec.Kasih, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, penelitian Pudjo menggunakan metode analisis regresi berganda.

Kesamaan :Penelitian ini memiliki kesamaan variabel (Y) yaitu disiplin.

5. Fregrace Meissy Purnawijaya

Perbedaan :Penelitian Fregrace Meissy Purnawijaya termasuk dalam penelitian kausal, karena variabel satu dengan variabel lainnya dalam penelitian ini saling berhubungan, lokasi penelitian ini dilakukan di Surabaya pada tahun 2019

Persamaan : Penelitian ini memiliki kesamaan variabel (X) dan Variabel (Y) yaitu disiplin dan kinerja karyawan, dan memiliki kesamaan dalam metode pengumpulan data yang dilakukan

6. Jasman Saripuddin Hasibuan, Dan Beby Silvy

Perbedaan :Penelitian Jasman Saripuddin Hasibuan, Dan Beby Silvy penelitian ini berlokasi di PT Mewah Indah Jaya Binjai, Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019, penelitian ini dilakukan dengan uji persial (Uji t) dan secara simultan (Uji F).

Persamaan : Penelitian ini memiliki kesamaan variabel (X) dan Variabel (Y) yaitu disiplin dan kinerja karyawan, dan memiliki kesamaan dalam metode pengumpulan data yang dilakukan

7. Alfian Nurrohmat Dan Rini Lestari

Perbedaan : Penelitian Alfian Nurrohmat Dan Rini Lestari berlokasi di PT Kahatex Bandung, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021

Persamaan : Penelitian ini memiliki kesamaan variabel (X) dan Variabel (Y) yaitu disiplin dan kinerja karyawan, dan memiliki kesamaan dalam metode pengumpulan data yang dilakukan

8. Mutia Arda

Perbedaan : Penelitian Mutia Arda berlokasi di Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, penelitian ini dilakukan pada tahun 2017, penelitian ini menggunakan tehnik analisis yaitu metode analisis deskriptif, uji normalitas data, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Persamaan : Penelitian ini memiliki kesamaan variabel (X1), variabel (X2), dan Variabel (Y) yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan memiliki kesamaan dalam metode pengumpulan data yang dilakukan

9. Garry Surya Canggriawan

Perbedaan : Penelitian Garry Surya Canggriawan berlokasi di Surabaya, penelitian ini dilakukan pada tahun 2017, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji F, dan uji t.

Persamaan : Penelitian ini memiliki kesamaan variabel (X) dan Variabel (Y) yaitu disiplin dan kinerja karyawan, dan memiliki kesamaan dalam metode pengumpulan data yang dilakukan

10. Iwan Kurniawan Wijaya

Perbedaan : Penelitian Iwan Kurniawan Wijaya berlokasi di CV Bukit Sinomas, penelitian ini dilakukan pada tahun 2019, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi sederhana.

Persamaan : Penelitian ini memiliki kesamaan variabel (X) dan Variabel (Y) yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan memiliki kesamaan dalam metode pengumpulan data yang dilakukan

11. Vidia Aulia dan Trianasari

Perbedaan : Penelitian Vidia Aulia dan Trianasari dilakukan pada tahun 2021, penelitian ini berlokasi di Hotel Banyualit SPA'N Resort Lovina, penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji hipotesis.

Persamaan : Penelitian ini memiliki kesamaan variabel (X1), variabel (X2), dan Variabel (Y) yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan memiliki kesamaan dalam metode pengumpulan data yang dilakukan

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, kemudian dianalisis sintesa tentang hubungan variabel tersebut yang selanjutnya

digunakan untuk merumuskan hipotesis.⁵⁵ Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia, Karena semangkin baik disiplin karyawan maka semangkin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya.

Rivai mendefinisikan dalam disiplin kerja merupakan alat yang menghubungkan komunikasi manajer dan karyawan untuk mengubah upaya dalam meningkatkan kesedian dan kesadarannya dalam menaati peraturan perusahaan serta peraturan-peraturan yang berlaku.⁵⁶

Dalam kerja karyawan yang menghasilkan kinerja karyawan ialah bentuk kerja yang dihasilkan karyawan yang dapat dicapai individu dan individu lainnya dalam suatu perusahaan dengan wewenang kekuasaan dan tanggung jawab terhadap apa yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang ditargetkan sebelumnya dan dihasilkan secara legal, serta tidak ada pertentangan dengan etika, moral, beserta hukum. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi, dengan disiplin kerja yang baik dapat membentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi, tindakan disiplin kerja digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi

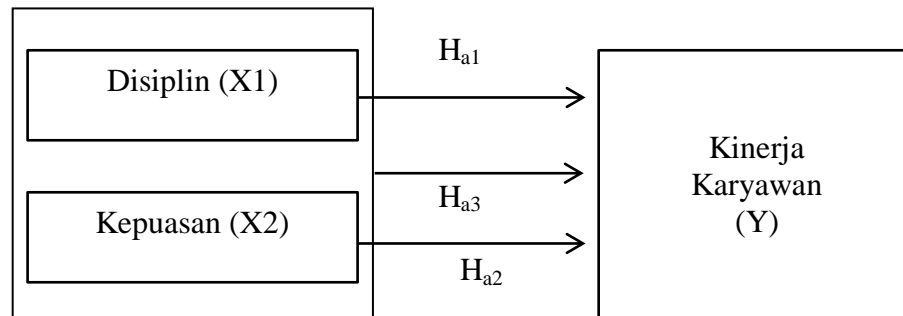
⁵⁵Sugiyono, *OP. Cit.*, hlm. 43.

⁵⁶Erma Safitri, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 1, No. 4 (2013), 1046.

terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja.⁵⁷ Dengan demikian Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sangat berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan .

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dibuat skema kerangka pikir sebagai beriku:

Gambar II.1
Kerangka Pikir



Keterangan :

- Disiplin kerja (X_1) dengan garis tanda panah seperti ini berpengaruh —→ terhadap kinerja karyawan
- Kepuasan kerja (X_2) dengan garis tanda panah seperti ini —→ berpengaruh terhadap kinerja karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan bahwa dugaan terhadap sesuatu adalah benar untuk sementara yang masih perlu diuji kebenarannya.⁵⁸

⁵⁷Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang," *Jurnal Ilmu Manajemen dan AKuntansi Terapan*, Vol, 3, No. 1 (2012), 3)

Misalkan anda diundang menghadiri suatu pesta ulang tahun dari orang yang kau kenal. Teman anda akan bersenang-senang dan kamu berpendapat itu sangat membosankan. Kedua pernyataan tersebut merupakan hipotesis.⁵⁹ Dari hasil penjelasan yang diatas menghasilkan kesimpulan hipotesis bahwa disiplin kerja, dan kepuasan kerja itu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

H₂ : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

H₃ : Ada pengaruh disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

⁵⁸Maman Abdurrahman dan Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 65.

⁵⁹Enos Liolang, "Hipotesis Nol Dan Hipotesis Alternatif," *Jurnal KIP*, Vol, III, No. 3, (2014) hlm, 686.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan beralamat di Jl. Sisingamangaraja No. 100 Padang Sidempuan, kelurahan Sitamiang, Kec. Padangsidempuan Batunadua, Kota Padangsidempuan. Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai dari bulan September 2022 hingga di bulan Mei 2023.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan.⁶⁰ Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif ini adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka seperti menemukan keterangan mengenai pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel X_1 , X_2 dalam penelitian ini adalah disiplin dan kepuasan. Sedangkan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian ilmiah yang sistematis

⁶⁰Muslich Ansori dan Sri Iswati, *Buku Aja metodologi penelitian Kuantitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2009), hlm. 13.

terhadap bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.⁶¹ Tujuan digunakan data kuantitatif adalah sebagai dasar perhitungan dari analisa data yang digunakan pada penulisan proposal ini.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi disini maksudnya bukan hanya orang atau mahluk hidup, akan tetapi juga benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, akan tetapi meliputi semua karakteristik, sifat-sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut.⁶² Adapun populasi dari penelitian ini merupakan karyawan Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan yang berjumlah 32 karyawan.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Melalui sampel, proses tidak perlu meneliti semua anggota populasi, tetapi cukup meneliti anggota-

⁶¹ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT, Rineka Cipta, 2004), hlm. 105.

⁶² Sandu Siyotodan M Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 63.

anggota yang terpilih sebagai sampel.⁶³ Menurut Suharsini Arikunto sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁶⁴

Cara yang digunakan untuk pengambilan sampel ada beberapa macam yaitu *probability sampling* dan *non probability*. *Probability sampling* adalah tehnik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *non probability sampling* adalah tehnik yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota untuk dipilih menjadi sampel.⁶⁵

Tehnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang termasuk dalam *non probability sampling*. *Sampling jenuh* adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. *Sampling jenuh* ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 32 karyawan karena menggunakan sampel jenuh.

⁶³Itijanto, *Aplikasi Praktis Riset pemasaran Cara Praktis Meneliti Konsumen Dan pesaaing*, (Jakarta: Gramedia), hlm 114.

⁶⁴*Ibid.*, hlm. 114

⁶⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, hlm, 81.

D. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam analisis perlu dilakukan suatu tehnik pengumpulan data penelitian. Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Metode Kuisisioner (Angket)

Metode kuisisioner (angket) merupakan metode pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan. Metode angket dibedakan menjadi metode angket terbuka dan metode angket tertutup. Angket ini diberikan kepada responden yaitu pegawai Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Skala Likert adalah pengukuran angket yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini, berikut adalah kriteria skala likert.

Tabel III.1
Skala Likert

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sedangkan kisi-kisi angket yang akan diberikan oleh peneliti kepada responden dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel III.2
Kisi-Kisi Angket Variabel

Variabel	Indikator	No Soal
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas Kerja	1,2,3
	b. Ketepatan Waktu	4
	c. Kehadiran Kerja	5
Disiplin Kerja (X ₁)	a. Taat Terhadap Aturan Waktu	1,2
	b. Taat Terhadap Aturan Perusahaan	3,4,5,6
	c. Taat Terhadap Aturan Bekerja	7,8
	d. Taat Aturan Lainnya	9
Kepuasan Kerja (X ₂)	a. Kedisiplinan Kerja	1,2
	b. Moral Kerja	3,4
	c. Kebebasan Dalam Bekerja	5,6,7

2. Dokumentasi

Tehnik dokumentasi yaitu kumpulan atau jumlah signifikan dari bahan tertulis ataupun film (berbeda dengan catatan), berupa data yang akan ditulis, dilihat, disimpan dan digulirkan dalam penelitian yang tidak akan dipersiapkan karena adanya permintaan seorang peneliti yang rinci dan mencakup segala keperluan data yang diteliti dan mudah diakses.

E. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi dalam ukurannya. Dalam *literature* yang lain disebutkan bahwa validitas dari

suatu perangkat test dapat diartikan kemampuan suatu tes untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁶⁶

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini dilakukan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Adapun kriteria uji reliabilitas jika nilai *Cronbach' Alpha* > 0,60 maka butir angket sudah reliabel.

F. Analisis Data

Analisis data adalah proses pemodelan data dengan tujuan menemukan informasi yang berguna, menginformasikan kesimpulan dan mendukung pengambilan keputusan. Yang bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah penelitian, melihatkan hubungan antara fenomena yang terdapat dalam penelitian, memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian, serta bahan untuk membuat kesimpulan. Terhnik analisis data dapat diartikan sebagai upaya data informasi, sehingga karakteristik sifat-sifat data

⁶⁶Ovan dan Andika Saputra, *Cami Aplikasi Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*, (Sulawesi selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2020), hlm. 3.

tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian.⁶⁷

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memperoleh informasi terkait apakah data yang didapatkan distribusinya normal ataukah tidak. Uji ini dapat dilihat dari hasil uji *one sample kolmogrov smirnov* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara

⁶⁷Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 145.

variable independen. Adapun criteria uji uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai VIF <5 maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai VIF >5 maka terjadi multikolinearitas
 - 2) Nilai Tolerance < 0,05 maka terjadi multikolinearitas dan jika nilai tolerance > 0,05 maka tidak terjadi multikolinearitas
- b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya ketidaksamaan variance pengamatan satu sama lain. Jika terjadi persamaan sehingga terjadi heterokedastisitas dan sebaiknya jika tidak ada persamaan maka heterokedastisitas tidak akan terjadi. Hasil uji heterokedastisitas dapat diketahuidengan menggunakan uji spearman rho.Adapun criteria pengujian heterokedastisitas jika nilai signifikan disiplin kerja dan kepuasan kerja diperoleh lebih dari 0.05 artinya tidak heterokedastisitas.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi bergandabertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dapat diketahui dengan menggunakanrumusan atau persamaan regresi berganda dibawah ini:

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

Keterangan:

- Y : Variabel Dependen
 a : Konstanta
 b_1, b_2 : Konstanta variable X terhadap Y
 X : Variable independen
 e : *Standar of error*

Dari persamaan rumus diatas maka persamaan yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

$$Kp = a + b_1 Dk + b_2 Kk + e$$

Keterangan :

- Kp : Kinerja pegawai
 a : Konstanta
 dk : Disiplin kerja
 kk : Kepuasan kerja
 e : *Standaf of error*

d. Koefisien Determinan (R^2)

Nilai *R square* (R^2) digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *R square* (R^2) menyatakan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel. Jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0 dapat disimpulkan bahwa disiplin

kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah kriteria penilaian interpretasi koefisien korelasi (R) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai interval korelasi 0,00 – 0,05199 artinya tingkat hubungan variabel sangat rendah
- 2) Jika nilai interval korelasi 0,20 – 0,399 artinya tingkat hubungan variabel rendah
- 3) Jika nilai interval korelasi 0,40 – 0,599 artinya tingkat hubungan variabel sedang
- 4) Jika nilai variabel korelasi 0,60 – 0,799 artinya tingkat hubungan variabel kuat
- 5) Jika nilai interval korelasi 0,80 – 1,000 artinya tingkat hubungan variabel sangat kuat

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} atau t_{tabel} dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun kriteria uji F adalah:

- 1) Apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.
- 2) Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

1. Sejarah Hotel Natama Syariah Padangsidempuan⁶⁸

Pada awal berdirinya, Hotel Natama hanyalah sebuah Losmen dengan nama Adian Natama yang dimiliki oleh keluarga Almarhum M.F Siregar. Sejalan dengan perjalanan waktu, dan seiring dengan memberikan layanan kepada masyarakat luas akan jasa penginapan yang bersih, nyaman dan aman dengan lokasi yang sangat strategis, maka Losmen berkembang dan tumbuh menjadi sebuah Hotel dengan nama Natama.

Kepemilikan Hotel berubah menjadi gabungan dari 3 (tiga) keluarga bersaudara, yaitu keluarga Almarhum M.F Siregar, keluarga Ibu B.O Surjaatmadja, dan keluarga Bapak Amir Lubis. Hotel Natama membentuk sebuah Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT Surya Natama yang berdiri pada tanggal 19 Agustus 2007 sesuai dengan Akte Notaris No. 233 dihadapan kandidat notariat Betty Supartini, Sh sebagai pengganti dari Notaris Ny. Purbaningsih Adi Warsito, SH.

Pada tahun 2007 kepemilikan dan pengelolaan Hotel Natama beralih kepada keluarga Almarhum M.F Siregar dibawah naungan PT.

⁶⁸ Hasil Wawancara Dengan Bapak Ali Hasymi Siregar, Rabu 15 Maret Pukul 11.15 wib.

Taura Natama sesuai Akte Notaris No. 3 tanggal 16 Juli 2007 yang diterbitkan oleh Notaris Rumonda Kesuma Lubis, SH.

Bulan Oktober 2007 pengurus Hotel Natama mengajukan kepada Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) di Jakarta agar Hotel Natama disertifikasi sebagai Hotel Syariah. Pada bulan 2008 team yang dipimpin bapak prof. K.H Ali Mustafa Yaqub, MA sebagai Wakil Ketua Fatwa Majelis Ulama Indonesia datang ke Hotel Natama Padang Sidempuan untuk melakukan verifikasi faktual kesiapan Hotel Natama menjadi Hotel Syariah. Pada tanggal 23 Jumadil Awal 1429H/ Tanggal 29 Mei 2008 Hotel Natama mendapat Sertifikat sebagai Hotel Syariah ke-2 di Indonesia.

2. Visi Dan Misi Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

a. Visi

Menjadi Hotel Syariah terbaik di Tapanuli Selatan.⁶⁹

b. Misi

- 1) Mengembangkan manajemen Hotel dengan prinsip syariah
- 2) Meningkatkan pendapatan dengan memanfaatkan seoptimal mungkin asset yang ada, melakukan efisiensi dan menerapkan prinsip syariah dalam mengelola bisnisnya.
- 3) Memberikan kepuasan dan pelayanan yang optimal terhadap tamu

⁶⁹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Ali Hasymi Siregar, Ibu Fauziatun Fadilah, Staff Manajer Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan, Senin, 02 Pukul 14.40 WIB.

- 4) Menerima Sumber Daya Insani (SDI) yang terdidik secara islami, menerapkan azas kejujuran, disiplin, berakhlak mulia, dan menciptakan iklim persaingan yang sehat serta saling menghormati.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan karyawan/karyawati
- 6) Mensosialisasikan konsep dan sistem bisnis syariah kepada masyarakat.

3. Aktivitas Hotel Natama Padangsidempuan

Hotel Natama Padangsidempuan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perhotelan, jasa yang ditawarkan oleh pihak Hotel Natama Syariah tersebut adalah sebagai berikut:

a. Bidang Akomodasi

Bidang ini merupakan usaha pokok dari perusahaan perhotelan yang menyediakan kamar bagi keperluan tamu yang menginap. Bangunan Hotel, ukuran dan jumlah kamar serta fasilitaslain yang ada pada Hotel merupakan suatu yang ditawarkan untuk memberikan kepuasan pada tamu yang datang baik dalam urusan bisnis maupun dengan tujuan untuk menginap. Selain itu bidang ini dilengkapi dengan fasilitas penunjang untuk kebutuhan para tamu.⁷⁰

⁷⁰ Hasil Wawancara Dengan Bapak Ali Hasymi Siregar, Ibu Fauziatun Fadilah, Staff Manajer Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan, Selasa, 03 Pukul 16.30 WIB.

b. Bidang Restoran

Biasanya disebut dengan *food and beverage* ataupun bagian makan dan minum. Bidang restoran ini terpisah dengan bidang akomodasi, adapun nama restoran dihotel ini adalah *Rahma Restaurant*.

c. *Minor Operation Departement*

Bidang ini merupakan bidang yang menyediakan pelayanan diluar operasi kamar dan restoran untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan yang diperlukan oleh para tamu yang datang. Usaha ini adalah usaha pelayanan *loundry, Miting Room, dan Safety Box*. Karena banyaknya persaingan maka untuk menunjang keberhasilan perusahaan, maka bentuk jasa yang ditawarkan oleh pihak Hotel harus benar-benar yang bisa memuaskan para tamu yang datang dengan tujuan menginap maupun dengan tujuan bisnis atau lainnya.⁷¹

4. Susunan Personalia Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Hotel Manager : Ali Hasymi Siregar, S.E

ADM & General

- a. Gindo Hariman Siregar
- b. Sinar
- c. Nana

⁷¹Wawancara dengan bapak Ali Hasymi Siregar, staff Manager Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, Jumat, 06 Pukul 14:33 WIB.

- d. Syahlan
- e. Amir Hamzah Lubis
- f. Yanto

Receptionist

- a. Baginda Harahap
- b. Mardianto
- c. Abdul Hamid Tanjung
- d. Bulan Sri Wahyuni

Security

- a. Doli Awal Batubara
- b. Khoirum Royyan Sinaga
- c. Alinafia Putra Lingga

House Keeping

- a. M. Fahri Lubis
- b. Sanri Prianto Harahap
- c. Safaat Hasibuan
- d. Nur Ainun Siregar
- e. Asridayanti Hasibuan

Cook & Waiter

- a. Abdul Rahman
- b. Supiyah
- c. Mislah

- d. Rasoki Effendi Pane
- e. Anriansah
- f. Firman Siregar⁷²

5. Struktur Organisasi Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Sebuah perusahaan yang besar maupun yang kecil tentunya sangat memerlukan adanya struktur organisasi perusahaan yang menerangkan kepada seluruh karyawan untuk mengerti apa tugas dan batasan-batasan tugasnya kepada siapa saja dia bertanggung jawab sehingga pada akhirnya aktifitas akan berjalan secara sistematis dan terkoordinir.

Struktur organisasi dijadikan wadah dari pelaksanaan kegiatan dan mencerminkan atas pendeklarasian wewenang dan tanggung jawab terhadap masing-masing bagian dalam perusahaan yang disusun dengan pertimbangan yang sempurna dengan menempatkan orang-orang pada setiap unit perusahaan yang harus disesuaikan dengan pengetahuan dan keterampilan atau keahlian yang dimiliki sehingga terjadi pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.⁷³

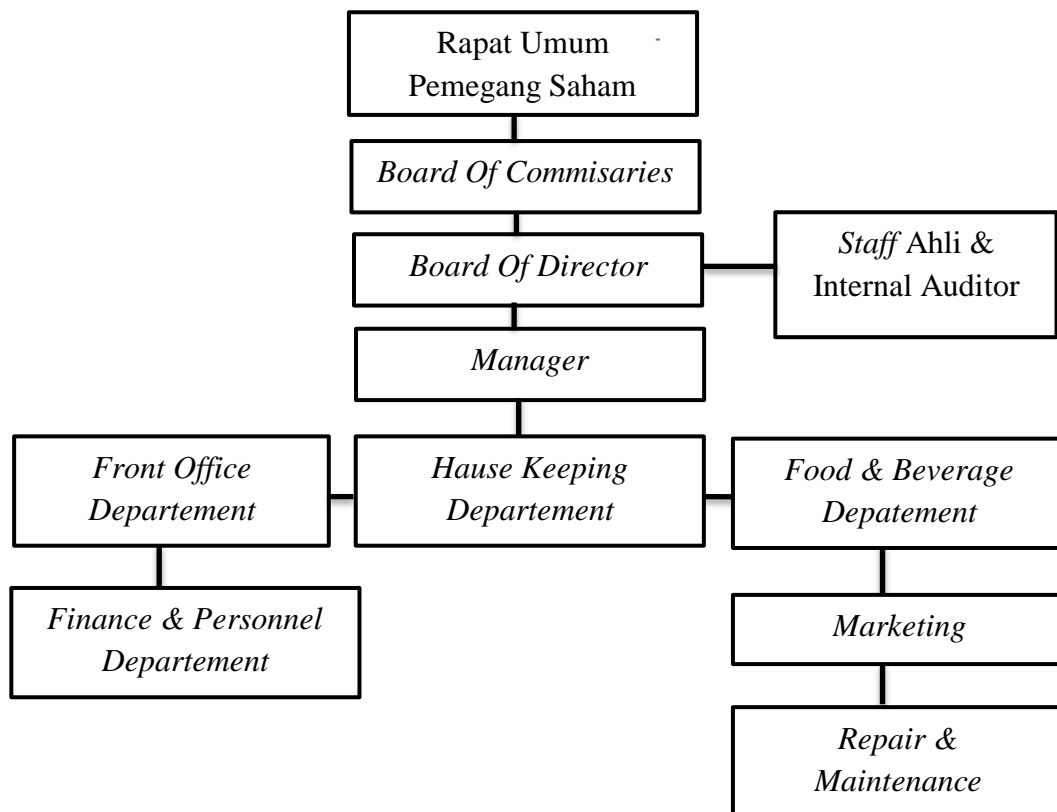
Struktur organisasi ini berguna untuk mencegah adanya kesenjangan maupun tumpang tindihnya wewenang dan tanggung jawab serta memudahkan pimpinan perusahaan dalam mengawasi aktifitas yang

⁷²*Hasil Wawancara* Dengan Bapak Ali Hasymi Siregar, Ibu Fauziatun Fadilah, Staff Manajer Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, Senin, 02 Pukul 14.40 WIB.

⁷³*Hasil Wawancara*, Dengan Bapak Ali Hasymi Siregar, Ibu Fauziatun Fadilah, Staff Manajer Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, Senin, 02 Pukul 14.40 WIB.

dilakukan sehari-hari. Sebaiknya untuk struktur organisasi perusahaan harus disusun sedemikian rupa serta *fleksibel* untuk memungkinkan diadakan perubahan sesuai perkembangan organisasi dan penentuan struktur organisasi ini harus sesuai dengan sifat dan jenis aktivitas kebutuhan perubahan.

Gambar IV. 1
Struktur Organisasi Hotel Natama Syariah Padangsidempuan



Tugas serta tanggung jawab masing-masing elemen antara lain:⁷⁴

a. Manager

Manager adalah seseorang yang karena pengalaman, pengetahuan dan keterampilannya diakui oleh organisasi untuk memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan dan mengembangkan kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Tugas seorang manager Hotel adalah mengawasi Hotel untuk mencapai tujuannya dan memberikan pengarahan-pengarahan kepada bawahannya.

Untuk lebih jelasnya tugasnya antara lain:

- 1) Memberi instruksi untuk melaksanakan pekerjaan
- 2) Mengawasi pegawai-pegawai dalam melaksanakan tugasnya
- 3) Melatih pegawai-pegawai untuk melaksanakan tugasnya
- 4) Mengembangkan metode-metode baru untuk melaksanakan pekerjaan

b. *Front Office*

Adalah cerminan dari kualitas Hotel untuk pertama kali bagi tamu saat memasuki suatu Hotel, untuk itu kesiapan, kesigapan, ketepatan serta kemampuan semua karyawan dibagian kantor depan dalam menjalankan fungsi tugas dan tanggung jawabnya sangatlah menentukan dalam memberikan impresi baik maupun kurang baik atau buruk pada para tamu

⁷⁴Hasil Wawancara Ali Hasyimi Siregar, *Staff* Manager Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, Rabu,02 pukul 13:34 WIB.

hotel sebelum para tamu tersebut mendapatkan pelayanan dan pengalaman yang lainnya saat mereka datang untuk menginap maupun tidak di hotel.

c. *Receptionist*

Seorang *receptionist* adalah orang penting bagi tamu, bagi tamu petugas *receptionist* adalah orang yang paling sering dihubungi selama mereka menginap. Tugas dan tanggung jawab *receptionist* adalah sebagai berikut:

- 1) Menyambut tamu tiba
- 2) Memproses pendaftaran tamu
- 3) Mempersiapkan kedatangan tamu dan menentukan kamar untuk tamu
- 4) Menangani kunci kamar untuk tamu
- 5) Menjawab telepon dengan cepat dan ramah

d. *Casher*

Seorang kasir adalah team leader atas shifnya dan bertanggung jawab untuk mencatat dan menerima semua transaksi penjualan dan memberikan pelayanan maksimal kepada *customer*, *supplier*, relasi dan media. Menguasai program kasir yang telah disediakan, menggunakan *scanner*, *cash register* dan alat-alat pendukung lainnya serta mampu melayani *customer* dengan baik.

e. *House keeping*

Adalah bagian dari hotel yang mengatur atau menata peralatan, menjaga kebersihan, memperbaiki kerusakan, dan memberi dekorasi

dengan tujuan agar hotel tampak rapi, bersih, menarik dan menyenangkan penghuninya. *House keeping* bertanggung jawab atas kebersihan, kerapian, kenyamanan kamar lainnya.

1) *Laundry*

Laundry adalah bagian dari Hotel yang bertanggung jawab atas semua cucian yang dikirimkan kepadanya.

2) *Human resources*

Human resource adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3) *Room boy*

Tugas dan tanggung jawab *room boy* adalah menjaga kebersihan Hotel, memfotocopy surat-surat yang diperlukan, membeli keperluan alat-alat kantor dan lain-lain.

f. *Engineering*

Engineering adalah suatu departemen pada suatu yang fungsi dan tugasnya adalah bertanggung jawab pada hal-hal yang menyangkut aspek-aspek teknis dalam hotel, yang berkaitan erat dengan keselamatan, kelancaran, keamanan, pelayanan, kesenangan, dan kepuasan tamu Hotel.

g. *Food and Beverage*

Food and beverage adalah salah satu departemen yang mempunyai fungsi/tugas menyiapkan dan melayani makanan dan minuman serta mendatangkan keuntungan dan dikelola secara komersial dan profesional.⁷⁵

1) *Cook*

Yaitu bagian yang tidak langsung berhubungan dengan tamu karena harus melalui perantara pramusaji. Tugas dan tanggung jawabnya adalah memasak makanan dan membuat minuman untuk tamu yang menginap pada Hotel Natama Padangsidempuan.

2) *Waiter*

Yaitu bagian yang langsung berhubungan dengan tamu. Tugas dan tanggung jawabnya yaitu:

- a) mempersiapkan segala macam peralatan yang akan dipakai nantinya
- b) mengatur dan menyusun meja makan atau lay out yang telah disetujui pihak penyelenggaraan.
- c) selalu mengikuti briefing yang di pimpin oleh supervisor dan coordinator sebelum melakukan pekerjaan
- d) melayani tamu dengan senyum dan keramah tamahan

⁷⁵Hasil Wawancara Ali Hasyimi Siregar, *Staff* Manager Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, Rabu, 02 pukul 13 :34 WIB.

- e) mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- f) membersihkan dan menjaga peralatan agar tidak cepat hancur.

3) *Security*

Tugas dan tanggung jawab *scruty* adalah menjaga keamanan perusahaan serta bertanggung jawab atas kehilangan barang-barang perusahaan.

6. Defenisi Produk dan Akad yang Melandasinya

Sesuai dengan karakter bisnis Hotel yang melekat, maka produk utama yang ditawarkan kepada publik adalah layanan jasa penginapan. Selain menyediakan jasa penginapan, Hotel Natama juga menawarkan kepada masyarakat jasa *restaurant*, *coffee shop*, dan *mini shop*, seluruh produk akan disesuaikan dengan nilai dan norma syariah, seperti tidak menyediakan minuman keras (*khamar*), makanan yang mengandung serum babi (*khinzir*), tayangan-tayangan yang berbau pornografi/aksi, busana *waiter/waitris* yang *comply* terhadap nilai syariah, dan *Islamic entertainment* (nasyid, ceramah agama), serta kegiatan-kegiatan lain yang selaras dengan misi syariah.

Untuk produk layanan jasa, maka akan digunakan skim/akad *ijarah* sebagaimana arahan dalam fatwa DSN-MUI yang terhubung dalam fatwa No. 09/DSN-MUI/IV/2004 tentang *ijarah*. *Ijarah* merupakan akan yang digunakan dalam sewa-menyewa. Pada Hotel Natama Syariah yang disewakan yaitu Aula, Safa Dan Hall, dan Marpokat Room, dan Fatwa No.

44/DSN-MUI/VII/2004 tentang multi jasa, selain dari jasa penginapan hotel natama syariah juga menyediakan jasa seperti *restaurant*, *coffe shop*, dan *mini shop*. Adapun lainnya akan diterapkan prinsip jual beli (*murabahah*), seperti pinjaman yang diberikan Bank Syariah Indonesia (BSI) kepada Hotel Natama Syariah untuk melakukan renovasi.

Sesuai dengan ketentuan fatwa DSN, bahwa dalam akad *ijarah* diharuskan untuk memenuhi seluruh rukun dan syarat-syarat yang melekat. Rukun-rukun tersebut adalah adanya pihak-pihak/komponen yang terlibat secara langsung dalam transaksi, yaitu :

- a. Pemberi sewa (*lessor*)
- b. Penyewa (*lease*)
- c. Objek sewa
- d. Harga sewa
- e. Jangka waktu
- f. *Ijab-qabul*

B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Natama Syariah Padang sidempuan dan sampel yang ditarik berjumlah 32 orang. Dari data yang diperoleh telah diklasifikasikan mengenai data responden sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah
Laki-laki	20
Perempuan	12
Total	32

Hasil pengolahan data pada tabel di atas memperlihatkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 20 orang. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan 12 orang.

2. Berdasarkan Usia

Tabel IV.2
Data Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah
20-23 tahun	2
24-26 tahun	28
30-55 tahun	2
Total	32

Hasil pengolahan data pada tabel di atas memperlihatkan bahwa jumlah responden berusia dari 20-23 tahun yaitu 2 orang. Kemudian responden berusia 24-26 tahun yaitu 28 orang. Selanjutnya responden berusia 30-55 tahun yaitu 2 orang.

3. Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Jumlah
SMA/SMK	18
D-3	4
S1	10
Total	32

Hasil pengolahan data pada table di atas memperlihatkan bahwa jumlah responden yang pendidikannya SMA/SMK berjumlah 18 orang. Selanjutnya yang pendidikannya D-3 sebanyak 4 orang. Sedangkan yang pendidikannya S-1 berjumlah 10 orang.

C. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas dari pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada *output* SPSS versi 22. Hasil uji validitas variable kinerja karyawan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel IV.4
Uji Validitas Kinerja
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,660	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df = n - 2 = 32 - 2 = 30$ dengan taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2960	Valid
Y2	0,673		Valid
Y3	0,769		Valid
Y4	0,727		Valid
Y5	0,612		Valid

Sumber : hasil penelitian data diolah 2022

Hasil uji validitas pada angket kinerja karyawan (Y) pada tabel 6 bahwa 5 pertanyaan adalah valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan r_{tabel} ,2960.

Tabel IV. 5
Uji Validitas Disiplin Kerja
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Disiplin Kerja (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,545	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=n-2=32-2=30$ dengan taraf signifikan 10% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2960	Valid
X1.2	0,526		Valid
X1.3	0,637		Valid
X1.4	0,626		Valid
X1.5	0,600		Valid
X1.6	0,371		Valid
X1.7	0,874		0,535
X1.8	0,600		0,490
X1.9	0,826		0,683

Sumber : hasil penelitian data diolah 2022

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X₁) tabel IV. 4. Seluruh nilai r_{hitung} aitem pernyataan 1-9 lebih dari $> r_{tabel}$ 0,2960. Sehingga keseluruhan pernyataan pada angket varibel disiplin kerja dinyatakan valid. Untuk hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Uji Validitas Kepuasan Kerja
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kepuasan Kerja (X₂)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,701	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=n-2=32-2=30$ dengan taraf signifikan 10% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2960	Valid
X2.2	0,566		Valid
X2.3	0,490		Valid
X2.4	0,588		Valid
X2.5	0,672		Valid
X2.6	0,791		Valid
X2.7	0,672		Valid

Sumber : hasil penelitian data diolah 2022

Hasil uji validitas pada angket kepuasan kerja (X2) tabel IV.6 bahwa 7 item pertanyaan adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan r_{tabel} 0,2960.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variable dapat dikatakan reliable apabila *Cronbach Alpha* > 0,6. Nilai reliabel dari nilai *Cronbach Alpha* hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,791	9	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,734	7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,692	5	Reliabel

Berdasarkan tabel IV.7 nilai croncbach's alpha variabel untuk variabel disiplin kerja 0,791 > 0,9, dan untuk nilai croncbach's alpha variabel kepuasan kerja 0,734 > 0,7 croncbach's alpha variabel kinerja karyawan 0,692 > 0,5.

D. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 8
Uji Normalitas
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21623273
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.087
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji Normalitas pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan pada 0,200 hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah dalam uji multikolinearitas, maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV. 9
Hasil Uji Multikolinearitas
 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-.147	2.152				-.068
Disiplin Kerja	.219	.055	.385	3.973	.000	.865	1.156
Kepuasan Kerja	.448	.066	.656	6.763	.000	.865	1.156

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari uji Multikolinieritas dengan *tolerance*-VIF. Jika dilihat dari nilai *tolerance* pada variabel disiplin kerja sebesar $0,385 > 0,10$ dan nilai VIF dari variabel disiplin kerja sebesar $1,156 < 10,00$ sehingga tidak ada gejala multikolinieritas pada variabel disiplin kerja. Selanjutnya jika dilihat dari nilai *tolerance* pada variabel kepuasan kerja sebesar $0,656 > 0,10$ dan nilai VIF dari variabel kepuasan kerja sebesar $1,156 < 10,00$ sehingga tidak ada gejala multikolinieritas pada variabel kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas pada variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas secara non formal digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya suatu pola tertentu. Maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1V. 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.300	.029
		Sig. (2-tailed)	.	.095	.873
		N	32	32	32
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.300	1.000	-.059
		Sig. (2-tailed)	.095	.	.747
		N	32	32	32
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.029	-.059	1.000
		Sig. (2-tailed)	.873	.747	.
		N	32	32	32

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dijelaskan dalam tabel dapat disimpulkan bahwa model pada variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikannya variabel disiplin kerja sebesar $0,873 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar $0,059 > 0,05$. Sehingga diketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil dari uji hipotesis analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji Analisis Linear Berganda
 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.147	2.152		-.068	.946
Disiplin Kerja	.219	.055	.385	3.973	.000
Kepuasan Kerja	.448	.066	.656	6.763	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Unstandardized coefficients bagian kolom B, maka persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$K_n = 4.591 + 0,147 M_t + 0,481 E_{k_i} + 3.486$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

A = konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi linear berganda

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

E = *Standard error tern*

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai α (konstan) = 4,591 maka ketika disiplin kerja dan kepuasan kerja konstan atau sebesar 0, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 4,591.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel X1 (Disiplin Kerja) = 0,384 maka jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1 sedangkan kepuasan kerja konstan atau sebesar 0, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,384.
- 3) Nilai koefisien regresi X2 (Kepuasan Kerja) = 0,481 maka jika variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 sedangkan disiplin kerja konstan atau sebesar 0, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,481.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Berikut ini hasil uji t (parsial) pada penelitian ini yang sudah tertera pada tabel berikut ini:

Tabel IV.13
Hasil Uji t (Parsial)

Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	-.147		
	Disiplin Kerja	.219	.055	.385	3.973	.000
	Kepuasan Kerja	.448	.066	.656	6.763	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (uji t) pada tabel diatas dengan derajat kebebasan $(df)=n-k-1$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen, jadi $df=32-2-1=29$ pada taraf signifikan 5%. Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_1) sebesar $3.973 > 1.69913$, H_0 ditolak maka H_{a1} diterima. Hasil penelitian disiplin kerja (X_1) ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Variabel kepuasan kerja (X_2) memilih t_{hitung} sebesar $6.763 > 1.69913$, berarti H_{02} ditolak maka H_{a2} diterima. Hasil penelitian kepuasan kerja (X_2) ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian secara signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (X_1 dan X_2) secara simultan terhadap variabel dependent (Y).

Berikut ini hasil uji F dari penelitian ini yang sudah tersajikan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.14
Hasil Uji F(Simultan)
Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	145.072	2	72.536	46.951	.000 ^b
Residual	44.803	29	1.545		
Total	189.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 46.951 dan nilai F_{tabel} dapat diperoleh menggunakan tabel f dengan derajat bebas (df) residual (sisa) yaitu 29 sebagai df penyebut dan df regression (perlakuan) yaitu 2 sebagai df pembilang dengan taraf signifikan 5% maka dapat diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,35. Dalam hal ini nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46.951 > 3.35$). maka H_{a3} ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinan (R^2) yang telah diolah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 12
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.748	1.243

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang tertera pada tabel diatas dapat diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,764 atau 76%, menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,764 yang berarti jika diinterpretasikan dari tabel nilai *Adjusted R Square*. Nilai R^2 sebesar 0,764 atau 76% yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 76% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 19% diperoleh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari beberapa uji yang telah diujikan seperti uji simultan dan uji parsial maka hasil pembahasannya akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Disiplin kerja adalah suatu alat berdasarkan hasil dari uji hipotesis secara simultan ditemukan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari uji simultan F_{test} bahwa F_{hitung} sebesar 46,951 dan F_{tabel} dengan nilai signifikan 0,946. Maka besar F_{tabel} yaitu 1.69913 sehingga dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $46,951 > 1.69913$ maka H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Narjono dalam buku skala pengukuran variabel-variabel penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan dan penempatan karyawan dalam berkerja. Bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan tertentu.

Gunawan dan Amalia dalam buku Mansur Chadi Mursid (Manajemen Kualitas Karyawan) mengatakan karyawan yang hebat sebagai tolak ukur kualitas pelayanan karyawan adalah handal, proaktif,

rajin, pemimpin yang hebat, dan pengikut yang hebat merupakan kualitas kerja yang diperoleh dari disiplin kerja yang dimana berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Adapun perusahaan yang memberikan disiplin secara rutin dan berkala maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut dikarenakan pemberian disiplin tersebut merupakan suatu dorongan terpenting yang dapat membuat seorang karyawan bekerja secara optimal tanpa adanya suatu paksaan. Teori ini diperkuat hasil penelitian Yuli Yantika, dkk dalam buku Rizki Afri Mulia yang membuktikan bahwa disiplin kerja dengan signifikan bertanda positif menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji (t) untuk variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,739 dengan signifikan dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar $0,00 < 0,05$, maka dinyatakan hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

Kepuasan yang selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak selamanya benar bukti yang menimbulkan kesan

menjadi lebih akurat bahwa produktifitas itu mungkin menimbulkan prestasi yang tinggi, Febriana, Sanuddin dan Widjojo dalam buku Wayan Sri Wahyuni (Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja akan semakin baik dan berpengaruh positif.

Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Robbinson dan Cornes dalam Zoeldham menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat peningkatan produktivitas dan prestasi kerja. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, meningkatkan gairah dengan semangat kerja. Mengurangi tingkat absensi dan mengurangi *turnover*, hal ini sejalan dengan penelitian Sari dan Hadijah dengan judul peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja pada dinas pendidikan, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Schwab dan Cummings dalam buku Noermijati (Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional) menyimpulkan hasil dari kajiannya tentang hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dimoderasi oleh sejumlah variabel-variabel yang lain berpengaruh positif dan signifikan.

3. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mendukung kinerja pegawai. Disiplin kerja dan kepuasan kerja setiap pegawai akan menjadi perhatian khusus oleh setiap perusahaan karena tingginya disiplin kerja dan kepuasan kerja setiap pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan berdampak besar bagi setiap perusahaan. Hal ini bermakna baik buruknya disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis secara simultan ditemukan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari uji simultan F_{test} bahwa F_{hitung} sebesar 46,951 dan F_{tabel} dengan nilai signifikan 0,946. Maka besar F_{tabel} yaitu 1.69913, sehingga dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $46,951 > 1.69913$ maka H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rian Oztary Hardiansyah yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Majid dalam buku Maria, dkk mengklasifikasikan

variabel kepuasan dan disiplin sebagai variabel moderat dari variabel disiplin, kepuasan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui bahwa kepuasan dan disiplin menjadisi stimulan positif dalam mewujudkan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Secara simultan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerjadan kepuasan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, karena untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti semangat kerja dan disiplin kerja, kepuasan kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

Hasil penelitian terdahulu yang relavan dengan hasil penelitian ini yaitu penelitian Sumiati Paramban, yang mana pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), berdasarkan hasil uji pada variabel kepuasan kerja (X_2) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dan kedua variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyusun langkah demi langkah sedemikian rupa demi memperoleh hasil terbaik. Namun penelitian dengan hasil yang sempurna masih sangat sulit dilakukan. Hal ini dikarenakan terdapat berbagai keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penyebaran angket (kuesioner) peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi kuesioner dengan jujur dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
2. Keterbatasan variabel yang diteliti oleh peneliti.

Meski demikian peneliti tetap berusaha dengan segenap kemampuan yang peneliti miliki agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna maupun hasil dari penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya dan kerja keras serta bantuan semua pihak, penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, dengan metode analisis yang digunakan yaitu: koefisien determinan (R^2) sebesar 76% terhadap karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan sedangkan sisanya 19% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji yang dilakukan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.973 > 1.69913$
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji yang dilakukan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $6.763 > 1.69913$
3. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji yang dilakukan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $46.951 > 3.35$

B. SARAN

Setelah peneliti melakukan semua tahapan-tahapan dan berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan dalam penelitian ini ada beberapa saran yang peneliti rangkum untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik ataupun yang berminat untuk mengangkat judul pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel natama syariah padangsidempuan agar menggali lagi faktor-faktor selain faktor yang sudah dimuat dalam penelitian ini.
2. Untuk Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan agar tetap memperhatikan disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan karena variabel tersebut memberikan pengaruh yang besar terhadap perusahaan. Maka perusahaan harus tetap memperhatikan para karyawannya, dengan cara mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja. Karena berdasarkan hasil penelitian ini, faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiwan, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah sakit Umum Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 no, 4. 2016.
- Ahmad Nur Rofi, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang, “*Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*”, Vol 3, No 1, 2012.
- Ahmad Nur Rofi. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan AKuntansi Terapan*, Vol, 3, No. 1. 2012.
- Aris Baharudin Dkk, Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Daan Disiplin Kerrja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, “ *Jurnal Profit* “, Vol 6, No 2. 2017.
- Ayu Desi Indrawati, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar”, *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol, 7 no 2, Agustus 2013.
- Bagja Wijaya, *Sosiologi Menyelami Fenomena Sosial Di Masyarakat*, Bandung: PT. Setia Purna Inves, 2007.
- Baharuddin latief, “Faktor-faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Mega Mulia Servindo di Makassar”, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol 1, no 1, Agustus 2012.
- Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahan (Ayat Pojok Bergaris)* Semarang: CV. Asy Syifa.
- EdySutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Enos Liolang. Hipotesis Nol Dan Hipotesis Alternatif. *Jurnal KIP*, Vol, III, No. 3, 2014.
- Erma Safitri. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 1, No. 4. 2013.
- Hartriansyah Winata, Skripsi, *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Coordinator Medan*.

- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Ita Rahmawati Dkk, *faktor Kompensasi Motivasi, dan Disiplin Kerja Serta pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jombang: Universitas KH.A.Wahab Hasibuan, 2020.
- Itijanto, *Aplikasi Praktis Riset pemasaran Cara Praktis Menelitia Konsumen Dan pesaaing*, Jakarta: Gramedia, 2020.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002.
- Maman Abdurrahman dan Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* Bandung: Alfabeta, 2011.
- Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Mamik Eko Supatmi, dkk, “Pengaruh Pelatihan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Provit*, Vol, 7 no.28. 2018.
- Marwan Fauzy Hamonangan, *Skripsi pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Lautan Luas Medan*, 2019.
- Muslich Ansori dan Sri Iswati, *Buku Aja metodologi penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press, 2009.
- Natalia Susanto, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka, *Jurnal Program Studi Manajemen*. Vol. 7, No. 1 2019.
- Ni Luh Sekatini, Pengaruh Kemampuan Kerja Disiplin Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3, No 2. 2016.
- Ni Luh Sekatini, Pengaruh Kemampuan Kerja Disiplin Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3, No 2. 2016.
- Novia Ruth Silaen, dkk, *Konsep Kinerja Karyawan*, Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.

- Nur Avi Rozalia, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus Pada karyawan Pt.Pattindo malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26 No. 2 (2015).
- Ovan dan Andika Saputra, *Cami Aplikasi Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Sulawesi selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2020.
- Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Pinton Setya Mustafa, dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan penelitian Tindakan Kelas Dalam pendidikan Olahraga*, Malang: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang.
- Putu Nugrahaeni Wideasafitri, dan dkk, *Mata kuliah Psikodiagnostika II (OBSERVASI)*. Denpasar: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana, 2016.
- Reza Nurul Lehsa dan Lukman Nasution, Sosialisasi Pelatihan Disiplin Kerja Karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan, *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Maju Uda Universitas Darma Agung Meda*.
- S Pantji Djati dan Didit Darmawan, "Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, dan Kesetiaan Pelanggan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol, 7 no. 1 Maret 2005.
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT, Rineka Cipta, 2004.
- Sandu Siyotodan M Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sumandi Suryabrata, *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Titis Melani dan Suhaji. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi Yayasan Farmasi. Semarang. *Jurnal Kesehatan*, vol, 2 no 1, 2021.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Perusahaan Untuk Perusaahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Grasindo, 2018. hlm 38.

ANGKET (KUSIONER) PENELITIAN

Hal Kusioner Penelitian

Kepada Yth:

Saudara/i, Mahasiswa/i

Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Seiring salam dan do'a semoga kita semua tetap dalam lindungan Allah SWT serta selalu sukses dalam menjalankan aktivitas kita, Aamiin.

Dalam rangka melaksanakan penelitian Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (UIN) SYAHADA Padangsidempuan tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan”** diperlukan data-data dan informasi yang mendukung penelitian, maka dengan ini saya memohon dengan sangat kepada Saudara/i Teman-Teman Mahasiswa Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Prodi Ekonomi Syariah Universtas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Demikian atas bantuan dan partisipasi Saudara/i berikan dalam mengisi lembar pertanyaan tersebut saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Pitri Aminah Ritonga
NIM. 18 402 00075

KUESIONER (ANGKET) PENELITIAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL NATAMA SYARIAH
PADANG SIDEMPUAN**

A. Identitas Responden

Nama : PITRI AMINAH RITONGA
 Jenis Kelamin : PEREMPUAN
 NIM : 1840200075

B. Petunjuk Pengisian

1. Berikan *cheklis* (✓) pada setiap jawaban anda.
2. Setiap pernyataan berikut ini terdiri atas lima pilihan jawaban, sebagai berikut:
 - a. SS = Sangat Setuju (5)
 - b. S = Setuju (4)
 - c. KS = Kurang Setuju (3)
 - d. TS = Tidak Setuju (2)
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju (1)

C. DAFTAR PERTANYAAN

1. Angket Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan kepada saya					
2	Saya bekerja di Hotel Natama Syariah padangsidempuan sesuai dengan yang disarankan pihak Hotel kepada saya					

3	Saya bekerja melebihi target yang telah ditetapkan oleh pihak hotel kepada saya					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan					
5	Saya selalu berada ditempat pada jam kerja					

2. Angket Variabel Indepeden (X_1) Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
2	Saya tidak pernah pulang sebelum habis jam kerja					
3	Saya selalu mengenakan pakaian kerja sesuai dengan aturan yang di tetapkan oleh perusahaan tersebut					
4	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan					
5	Saya taat terhadap peraturan yang ditetapkan di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan					
6	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang ada di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan					
7	Saya selalu melakukan pekerjaan yang di berikan kepada saya					
8	Saya selalu mendengarkan arahan yang diberikan dalam bekerja di di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan					
9	Saya tidak pernah melawan kepada pimpinan perusahaan					

3. Angket Variabel Independen (X₂) Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan					
3	Saya merasa mampu melampaui target pekerjaan yang telah ditetapkan					
6	Saya tidak melakukan pekerjaan tambahan diluar jam kerja saya					
7	Saya selalu mematuhi peraturan dalam bekerja					
8	Saya selalu bekerjasama secara suka rela mengarahkan kemampuan saya dalam bekerja					
9	Saya hanya bekerja sesuai jadwal kerja yang sudah ditentukan					

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET KINERJA KARYAWAN**

Petunjuk:

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek pernyataan-pernyataan yang peneliti susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir pernyataan.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar pernyataan terlampir.

Indikator	Nomor Soal	V	VR	TV
	Pertanyaan Positif			
Kualitas (mutu)				
Ketepatan waktu				
Kehadiran				

Catatan:

.....

Padangsidempuan, Januari 2023

Validator

**Adanan Murroh Nasution, M.A
NIDN. 2104118301**

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET DISIPLIN KERJA**

Petunjuk:

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek pernyataan-pernyataan yang peneliti susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir
3. pernyataan.
4. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
5. Lembar pernyataan terlampir.

Indikator	Nomor Soal	V	VR	TV
	Pertanyaan Positif			
Taat terhadap aturan waktu				
Taat terhadap peraturan perusahaan				
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan				

Catatan:

.....

.....

Padangsidimpuan, Januari 2023

Validator

Adanan Murroh Nasution, M.A

NIDN. 2104118301

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET KEPUASAN KERJA**

Petunjuk:

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek pernyataan-pernyataan yang peneliti susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir pernyataan.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar pernyataan terlampir.

Indikator	Nomor Soal	V	VR	TV
	Pertanyaan Positif			
Kedisiplinan kerja				
Moral kerja				
Kebebasan memanfaatkan waktu luang				

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, Januari 2023

Validator

**Adanan Murroh Nasution, M.A
NIDN. 2104118301**

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Adanan Murroh Nasution, M.A

NIDN : 2104118301

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan”**

Yang disusun oleh:

Nama : Pitri Aminah Ritonga

NIM : 18 402 00075

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah (MB-1)

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1.
2.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, Januari 2023

Validator

Adanan Murroh Nasution, M.A
NIDN. 2104118301

Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Disiplin Kerja (X₁)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,545	Instrumen valid jika r _{hitung} > r _{tabel} untuk df=n-2=32-2=30 dengan taraf signifikan 10% sehingga diperoleh r _{tabel} sebesar 0,2960	Valid
X1.2	0,526		Valid
X1.3	0,637		Valid
X1.4	0,626		Valid
X1.5	0,600		Valid
X1.6	0,371		Valid
X1.7	0,874		0,535
X1.8	0,600		0,490
X1.9	0,826		0,683

Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kepuasan Kerja (X₂)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,701	Instrumen valid jika r _{hitung} > r _{tabel} untuk df=n-2=32-2=30 dengan taraf signifikan 10% sehingga diperoleh r _{tabel} sebesar 0,2960	Valid
X2.2	0,566		Valid
X2.3	0,490		Valid
X2.4	0,588		Valid
X2.5	0,672		Valid
X2.6	0,791		Valid
X2.7	0,672		Valid

Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y1	0,660	Instrumen valid jika r _{hitung} > r _{tabel} untuk df=n-2=32-2=30 dengan taraf signifikan 10% sehingga diperoleh r _{tabel} sebesar 0,2960	Valid
Y2	0,673		Valid
Y3	0,769		Valid
Y4	0,727		Valid
Y5	0,612		Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja	0,791	9	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,734	7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,692	5	Reliabel

Uji Validitas Disiplin Kerja (X₁)

Correlations										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total
X1.1 Pearson Correlation	1	.253	.231	.287	.439*	.297	.272	.046	.292	.545**
Sig. (2-tailed)		.163	.204	.111	.012	.099	.132	.802	.105	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2 Pearson Correlation	.253	1	.213	.466**	.151	.052	.283	.217	.195	.526**
Sig. (2-tailed)	.163		.241	.007	.409	.777	.116	.232	.284	.002
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3 Pearson Correlation	.231	.213	1	.119	.156	.155	.681**	.510**	.665**	.637**
Sig. (2-tailed)	.204	.241		.516	.393	.396	.000	.003	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4 Pearson Correlation	.287	.466**	.119	1	.341	.253	.376*	.206	.410*	.626**
Sig. (2-tailed)	.111	.007	.516		.056	.163	.034	.258	.020	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5 Pearson Correlation	.439*	.151	.156	.341	1	.121	.503**	.121	.505**	.600**
Sig. (2-tailed)	.012	.409	.393	.056		.508	.003	.511	.003	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6 Pearson Correlation	.297	.052	.155	.253	.121	1	.163	-.074	.019	.371*
Sig. (2-tailed)	.099	.777	.396	.163	.508		.373	.688	.920	.036
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7 Pearson Correlation	.272	.283	.681**	.376*	.503**	.163	1	.703**	.956**	.874**
Sig. (2-tailed)	.132	.116	.000	.034	.003	.373		.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.8 Pearson Correlation	.046	.217	.510**	.206	.121	-.074	.703**	1	.667**	.600**
Sig. (2-tailed)	.802	.232	.003	.258	.511	.688	.000		.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.9 Pearson Correlation	.292	.195	.665**	.410*	.505**	.019	.956**	.667**	1	.826**
Sig. (2-tailed)	.105	.284	.000	.020	.003	.920	.000	.000		.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total Pearson Correlation	.545**	.526**	.637**	.626**	.600**	.371*	.874**	.600**	.826**	1
Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000	.036	.000	.000	.000	
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₂)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
X2.1 Pearson Correlation	1	.538**	.399*	.366*	.186	.761**	.186	.701**
Sig. (2-tailed)		.001	.024	.040	.308	.000	.308	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2 Pearson Correlation	.538**	1	.131	.429*	.046	.514**	.046	.566**
Sig. (2-tailed)	.001		.474	.014	.803	.003	.803	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.3 Pearson Correlation	.399*	.131	1	.209	.086	.396*	.086	.490**
Sig. (2-tailed)	.024	.474		.252	.640	.025	.640	.004
N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.4 Pearson Correlation	.366*	.429*	.209	1	.042	.470**	.042	.558**
Sig. (2-tailed)	.040	.014	.252		.819	.007	.819	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.5 Pearson Correlation	.186	.046	.086	.042	1	.303	1.000**	.672**
Sig. (2-tailed)	.308	.803	.640	.819		.092	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.6 Pearson Correlation	.761**	.514**	.396*	.470**	.303	1	.303	.791**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.025	.007	.092		.092	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.7 Pearson Correlation	.186	.046	.086	.042	1.000**	.303	1	.672**
Sig. (2-tailed)	.308	.803	.640	.819	.000	.092		.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
Total Pearson Correlation	.701**	.566**	.490**	.558**	.672**	.791**	.672**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004	.001	.000	.000	.000	
N	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1 Pearson Correlation	1	.643**	.369*	.261	.186	.660**
Sig. (2-tailed)		.000	.038	.150	.308	.000
N	32	32	32	32	32	32
Y2 Pearson Correlation	.643**	1	.522**	.404*	.042	.673**
Sig. (2-tailed)	.000		.002	.022	.820	.000
N	32	32	32	32	32	32
Y3 Pearson Correlation	.369*	.522**	1	.575**	.231	.769**
Sig. (2-tailed)	.038	.002		.001	.204	.000
N	32	32	32	32	32	32
Y4 Pearson Correlation	.261	.404*	.575**	1	.303	.727**
Sig. (2-tailed)	.150	.022	.001		.092	.000
N	32	32	32	32	32	32
Y5 Pearson Correlation	.186	.042	.231	.303	1	.612**
Sig. (2-tailed)	.308	.820	.204	.092		.000
N	32	32	32	32	32	32
Total Pearson Correlation	.660**	.673**	.769**	.727**	.612**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	9

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	7

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	5

Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	32	26	45	35.66	4.345
Kepuasan Kerja	32	21	35	27.66	3.624
Kinerja Karyawan	32	15	25	20.06	2.475
Valid N (listwise)	32				

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21623273
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.087
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linearitas Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	107.661	14	7.690	1.590	.180
		Linearity	74.417	1	74.417	15.388	.001
		Deviation from Linearity	33.243	13	2.557	.529	.876
Within Groups			82.214	17	4.836		
Total			189.875	31			

Uji Linearitas Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	150.125	12	12.510	5.980	.000
		Linearity	120.685	1	120.685	57.686	.000

	Deviation from Linearity	29.440	11	2.676	1.279	.307
	Within Groups	39.750	19	2.092		
	Total	189.875	31			

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.147	2.152		-.068	.946		
Disiplin Kerja	.219	.055	.385	3.973	.000	.865	1.156
Kepuasan Kerja	.448	.066	.656	6.763	.000	.865	1.156

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation	1.000	.300	.029
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	.095	.873
		N	32	32	32
	Kepuasan Kerja	Correlation	.300	1.000	-.059
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.095	.	.747
		N	32	32	32
	Unstandardized Residual	Correlation	.029	-.059	1.000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.873	.747	.
		N	32	32	32

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.748	1.243

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.147	2.152		-.068	.946
	Disiplin Kerja	.219	.055	.385	3.973	.000
	Kepuasan Kerja	.448	.066	.656	6.763	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.072	2	72.536	46.951	.000 ^b
	Residual	44.803	29	1.545		
	Total	189.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.147	2.152		-.068	.946
	Disiplin Kerja	.219	.055	.385	3.973	.000
	Kepuasan Kerja	.448	.066	.656	6.763	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Jawaban Pernyataan Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total
1	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
2	4	4	4	5	2	5	4	4	4	36
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
6	3	4	4	4	4	4	4	5	4	36
7	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
9	4	3	3	3	3	3	2	3	2	26
10	4	4	4	4	4	5	3	1	3	32
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
15	5	5	4	4	4	5	3	3	3	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	3	4	4	3	3	3	3	4	3	30
18	4	4	4	4	2	4	2	4	2	30
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
20	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
21	5	4	3	5	5	5	3	3	3	36
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
25	4	1	4	2	4	4	3	3	3	28
26	4	3	5	4	4	4	4	4	4	36
27	5	5	4	4	5	2	4	4	4	37
28	3	3	4	5	5	5	4	4	4	37
29	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29
30	5	2	4	4	5	5	4	4	4	37
31	4	4	4	5	5	1	4	4	5	36
32	5	2	5	4	4	4	4	4	5	37

30	4	3	4	3	3	3	3	23
31	4	4	4	4	4	5	4	29
32	5	5	5	5	5	5	5	35
Jumlah								885

Jawaban Pernyataan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
1	5	5	4	3	3	20
2	4	4	4	5	4	21
3	3	5	4	5	2	19
4	5	4	3	4	3	19
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	5	4	4	5	4	22
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	2	3	3	16
10	5	5	3	4	2	19
11	5	5	5	5	5	25
12	3	4	3	4	4	18
13	4	4	4	5	1	18
14	4	4	3	4	4	19
15	4	4	3	4	4	19
16	4	4	4	4	4	20
17	5	4	3	4	4	20
18	4	4	2	4	4	18
19	5	5	5	5	3	23
20	5	5	5	5	5	25
21	3	3	3	3	3	15
22	5	5	4	5	5	24
23	4	4	4	5	5	22
24	4	4	4	4	2	18
25	3	3	3	4	4	17

26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	3	4	4	19
30	4	4	4	3	3	18
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	4	5	5	22
Jumlah						642

