

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THEOBEROI BEACH RESORT BALI

Ni Kadek Ayu Diah Candra Dewi¹, Ni Nyoman Suryani², Ni Made DwiPuspitawati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: nyomansuryani@unmas.ac.id

ABSTRACT

Rapid business development, especially in the tourism sector today, encourages companies or organizations to optimize their resources to face competition. This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation, and work placement on employee performance at The Oberoi Beach Resort Bali. This research was conducted at The Oberoi Beach Resort Bali which is located at Seminyak Beach, Jl. Kayu Aya, Seminyak, Kuta, Bali. The objects of research at Oberoi Beach Resort Bali are work discipline (X1), work motivation (X2), work placement (X3) and employee performance (Y). The population in this study were all employees of The Oberoi Beach Resort Bali, totaling 60 employees. Sampling of this study using saturated sampling technique. Data collection methods used in this study are observation, documentation and questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results showed that work discipline, work motivation, and work placement have a positive and significant effect on employee performance at Oberoi Beach Resort Bali, this means that the more disciplined employees will improve performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Placement, Employee Performance

I PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis yang pesat khususnya di sektor pariwisata dewasa ini mendorong perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan (Sulasm, 2021). Persaingan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Goal setting theory dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968 (Yusuf, 2018). Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting Theory* pencapaian sasaran sangat spesifik jika dilihat dari tingkat kesulitan didalam pencapaian sasaran serta umpan baliknya karena didalam pencapaian mempunyai standar perfoema yang tinggi. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kinerja

perusahaan (Pranata dkk., 2022). Menurut Afandi(2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja)Enriko dan Arianto, 2022).

Menurut Sutrisno (2017:87) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Hasibuan (2017:193), mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan oerusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan

perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Hafidzi dkk (2019: 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerjaseseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorongsemangat kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2017:124) Penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinankemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Salah satu perusahaan pariwisata di Bali yang dalam pencapaian visi dan misinya memerlukan kinerja pegawai yang prima dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dan pelanggannya adalah Oberoi Beach Resort Bali. Hotel ini merupakan salah satu perusahaan jasa yang secara langsung berhubungan dengan konsumen, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen maupun pelanggannya. Perasaan puas yang dirasakan konsumen atau pelanggan mencerminkan bahwa karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari instansi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan instansi. Manusia merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi atau instansi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus di manajemen dengan baik sehingga

visi dan misi organisasi/instansi dapat dicapai sesuai dengantarget/instansi. Berikut tingkat keterisian kamar Oberoi Beach Resort Bali.

Tabel 1 Persentase Keterisian Kamar Oberoi Beach Resort Bali

Tahun	Kamar tersedia per Tahun	Kamar Terjual per Tahun	Persentase
2015	27010	15374	56,92
2016	27010	15396	57,00
2017	27010	14448	53,49
2018	27010	15260	56,50
2019	27010	14951	55,35
2020	27010	5,430	20,10
2021	27010	7540	27,92

Sumber: Oberoi Beach Resort Bali, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui tingkat keterisian kamar Oberoi Beach Resort Bali dari tahun 2015-2021 mengalami fluktuasi. Tingkat keterisian kamar tertinggi pada tahun 2017 yaitu sebesar 57 persen sedangkan tingkat keterisian kamar terendah pada tahun 2020 yaitu sebesar 20,1 persen. Selaintingkat keterisian kamar yang mengalami fluktuasi terdapat juga beberapa review negatif oleh pelanggan mengenai Oberoi Beach Resort Bali pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Review Negatif pada Oberoi Beach Resort Bali



Sumber: www.tripadvisor.co.id, 2022

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat masih terdapat review negatif dari konsumen yang pernah menginap di Oberoi Beach Resort Bali. Salah satu review mengenai kualitas pekerjaan yang masih dinilai kurang bagus sehingga mengindikasikan terdapat permasalahan pada kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi di The Oberoi Beach Resort Bali berdasarkan penilaian kinerja yaitu rendahnya kehadiran karyawan dalam

perusahaan. Kurangnya pemeriksaan terkait dengan kehadiran jam kerja merupakan salah satu permasalahan yang timbul akibat dari disiplin kerja perusahaan. Selain itu masih banyak pegawai yang dalam pelaksanaan tugas tidak memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi kewajiban pegawai tersebut, dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang diberikan. Permasalahan lain yang bisa terjadi juga disebabkan karena target dan realisasi occupancy rate.

Dalam pengukuran disiplin kerja dipakai jumlah absensi atau ketidakhadiran. Berdasarkan hal tersebut, maka akan terlihat tingkat disiplin kerja karyawan yang dinyatakan dalam jumlah absensi. Jumlah hari kerja maupun jumlah hari absen terhadap karyawan yang tidak hadir dapat disajikan pada Tabel 2

Tabel 2 Presentase Ketidakhadiran Karyawan The Oberoi Beach Resort Bali Tahun 2021

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruhnya	Jumlah Ketidakhadiran				Presentase Ketidakhadiran Karyawan (%)
					Alpha	Ijin	Sakit	Total	
1	Januari	60	26	1.560	13	20	8	41	2.62
2	Februari	60	23	1.380	8	10	7	25	1.81
3	Maret	60	25	1.500	10	9	10	29	1.93
4	April	60	26	1.560	15	11	5	31	1.98
5	Mei	60	25	1.500	12	12	9	33	2.20
6	Juni	60	25	1.500	15	17	7	39	2.60
7	Juli	60	26	1.560	10	7	10	27	1.73
8	Agustus	60	25	1.500	6	18	6	30	2.00
9	September	60	26	1.560	8	10	4	22	1.41
10	Oktober	60	26	1.560	5	12	6	23	1.47
11	November	60	25	1.500	7	15	9	31	2.06
12	Desember	60	26	1.560	14	8	10	34	2.17

Sumber : The Oberoi Beach Resort Bali, (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Januari dan Juni yang masing-masing 2,62% dan 2,60%. Hal ini karena adanya pengaruh banyaknya hari libur sehingga banyak diantarkaryawan yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada karyawan, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah dan masih banyak karyawan yang terbiasa untuk terlambat hadir dalam bekerja, ketidaksiplinan karyawan pada ketidakhadiran tersebut lama-kelamaan

dapat menjadi kebiasaan yang tidak baik dalam bekerja.

Adapun permasalahan motivasi kerja yang masih banyak karyawan yang dalam pelaksanaan tugas tidak memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang diberikan. Kurangnya perhatian dan kepedulian dari para atasan sehingga membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka miliki bukan sebagai tanggung jawab melainkan hanya formalitas dalam pengerjaannya. Permasalahan lain yang terjadi yaitu adanya ketidaksesuaian penempatan kerja karyawan dalam perusahaan. Dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian karyawan memberikan kinerja yang rendah. Dalam memberikan pelayanan jasa, perusahaan harus mampu untuk memberikan rasa puas kepada pengunjung terhadap pelayanan yang telah diberikan. Tanggung jawab dari karyawan dalam perusahaanlah yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort Bali, merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Suatu perusahaan akan menjadi kurang efektif dalam mencapai tujuannya apabila karyawannya mempunyai kinerja yang tidak baik. Berdasarkan penelitian Susanto dan Pramono (2020), Agusri (2018) dan Hidayat dan Kamener (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh (Arisanti *et al.*, 2019) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan

Suyanto (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Putra dan Subudi (2018), Ramadhan (2018), dan Pancasasti (2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Hasil berbeda didapatkan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Arif (2018), Samawi dan Cipta (2021) dan Azhar (2020) menyatakan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik penempatan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada The Oberoi Beach Resort Bali”.

II TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968 (Yusuf, 2018). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

2. **Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan mencapai tujuan yang diharapkan.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat lima indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2017:21), sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

3. **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2017:87) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Siswanto (2017:291) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja itu ada lima, yaitu sebagai berikut :

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 4) Etika Kerja

4. **Motivasi Kerja**

Hafidzi dkk (2019: 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Prestasi kerja
- 5) Pengakuan dari atasan
- 6) Pekerjaan itu sendiri

5. **Penempatan Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2017:124) Penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu bertanggung

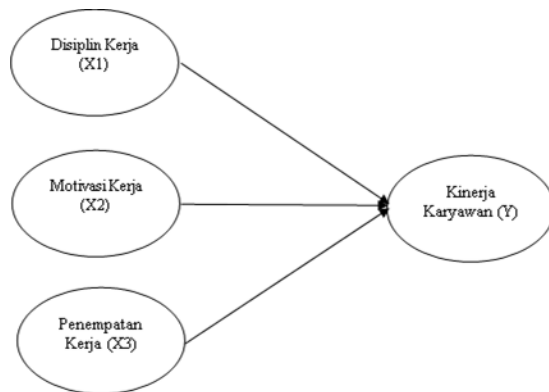
jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang,serta tanggung jawab. Menurut Priansa (2017:127), Dalam melakukan penempatan kerja hendaknya mempertimbangkan hal- hal sebagai beriku.

- 1) Keahlian
- 2) Keterampilan
- 3) Kualifikasi
- 4) Pengetahuan
- 5) Kemampuan
- 6) Sikap

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

1. Kerangka Berpikir

Gambar 2 Model Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali



Sumber: Hasil pemikiran Peneliti(2022)

2. Hipotesis Penelitian

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali.

H3: Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali.

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3

Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.22253203
Most Extreme Differences	Absolute	0.108
	Positive	0.085
	Negative	-0.108
Test Statistic		0.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.079 ^c

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2- tailed)* $0.079 > 0.05$. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.354	0.247		1.434	0.157		
	Disiplin Kerja	0.310	0.116	0.300	2.680	0.010	0.263	3.798
	Motivasi Kerja	0.430	0.108	0.444	3.979	0.000	0.265	3.772
	Penempatan Kerja	0.212	0.105	0.217	2.016	0.049	0.287	3.490

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel dapat dilihat variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besardari 0.1 dan *VIF* lebih kecil dari10, maka dapat disimpulkan semua variabel bebas dalam penelitian iniadalah bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.299	0.170		1.761	0.084
	Disiplin Kerja	-0.051	0.079	-0.164	-0.637	0.527
	Motivasi Kerja	0.035	0.074	0.119	0.465	0.644
	Penempatan Kerja	-0.020	0.072	-0.067	-0.270	0.788

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.354	0.247		1.434	0.157
	Disiplin Kerja	0.310	0.116	0.300	2.680	0.010
	Motivasi Kerja	0.430	0.108	0.444	3.979	0.000
	Penempatan Kerja	0.212	0.105	0.217	2.016	0.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 7

Dari hasil regresi dapat dibuat persamaan sebagai berikut: $Y = 0.354 + 0.310X_1 + 0.430X_2 + 0.212X_3$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. $b_1 = 0.310$ menunjukkan bahwa memiliki arah hubungan positif, apabila disiplin kerja semakin baik, maka semakin baik kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

2. $b_2 = 0.430$ menunjukkan bahwa memiliki arah hubungan positif, apabila motivasi kerja semakin baik, maka semakin baik kinerja karyawan pada Oberoi Beach

Resort Bali dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

3. $b_3 = 0.212$ menunjukkan bahwa memiliki arah hubungan positif, apabila penempatan kerja semakin baik, maka semakin baik kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

3. Uji Model F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.852	3	4.284	82.108	.000 ^b
	Residual	2.922	56	.052		
	Total	15.773	59			

a. Dependent Variable:
b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel dapat diketahui hasil analisis nilai F

82.108 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka artinya disiplin kerja, motivasi kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali. Hal ini berarti model penelitian layak digunakan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.903 ^a	0.815	0.805	0.22841	1.886

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 7 Berdasarkan Tabel nilai

adjusted R Square sebesar 0.805 memiliki arti 80.5 persen variasi kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali mampu dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan penempatan kerja sedangkan sisanya sebesar 19.5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Uji t test

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.354	0.247		1.434	0.157
Disiplin Kerja	0.310	0.116	0.300	2.680	0.010
Motivasi Kerja	0.430	0.108	0.444	3.979	0.000
Penempatan Kerja	0.212	0.105	0.217	2.016	0.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 7

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0.310 dengan nilai signifikansi $0.010 < 0.05$, maka artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0.430 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima.

3) Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel penempatan kerja memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0.212 dengan nilai signifikansi $0.049 < 0.05$, maka artinya penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali. Hal ini berarti hipotesis 3 diterima.

6. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil regresi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakan peraturan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017:87) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Hasibuan (2017:193), mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Susanto dan Pramonob (2020), Agusri (2018) dan Hidayat dan Kamener (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil regresi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali. Hafidzi dkk (2019: 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan integritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi sebagai faktor internal dapat meningkatkan kinerja yang dikeluarkan oleh karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan menyebabkan karyawan semangat dan fokus yang tinggi dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan bagus. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Putra dan Subudi (2018),

Ramadhan (2018), dan Pancasasti (2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil regresi penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali. Menurut Priansa (2016:124) menyatakan bahwa penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan kemungkinannya yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif (2018), Samawi dan Cipta (2021) dan Azhar (2020) menyatakan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik penempatan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja.

V PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali, hal ini berarti semakin disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali, hal ini berarti semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja.
- 3) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali, hal ini berarti semakin baik penempatan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja.

2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah Sampel penelitian ini terbatas pada karyawan Oberoi Beach Resort Bali sebanyak 60 responden dan variabel penelitian ini hanya terbatas pada disiplin kerja, motivasi kerja, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan disiplin kerja maka dapat diberikan saran kepada karyawan Oberoi Beach Resort Bali adalah agar memperbaiki etika dalam bekerja untuk meningkatkan disiplin kerja.
- 2) Untuk meningkatkan motivasi kerja maka dapat diberikan saran kepada The Oberoi Beach Resort Bali agar meningkatkan kualitas fasilitas kerja yang dimiliki untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 3) Untuk meningkatkan penempatan maka dapat diberikan saran kepada The Oberoi Beach Resort Bali agar mempertimbangkan pengetahuan kerja dalam proses penempatan kerja karyawan.
- 4) Kepada penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel yang mempunyai pengaruh signifikan untuk kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hafidzi, A. H, Adha, R. N, Dan Qomariah, Nurul. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. Vol. 4. No 1, pp. 47-62.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Agusri. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 15, No.2.
- Tohardi, Ahmad. 2017. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura
- Akbar, S. 2018. Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *JIAGANIS*, Vol. 3, No.2, pp. 1-17
- Arif, Muhammad. 2018. Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Jurnal Agama Dan Ilmu Peng etahuan*. Vol.15, No.1.
- Arisanti, K. D., Santoso, A. dan Wahyuni, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*. Vol. 2, No. 1, pp. 101.
- Azhar, Rudi. 2020. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sempurna Lubuklinggau. *Ensiklopedia Of Journal*, Vol. 2, No.2.
- Enriko, Febrian dan Arianto, Tezar. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Citra Mitra Sehati. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, Vol.3, No.1.
- Ganyang, M. T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang BPFE Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Wahyu dan Kamener, Dahliana. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Al-Madinah Pariaman. *Kumpulan Executive Summary Mahasiswa Prodi Manajemen Wisuda Ke 76 Tahun*
- Pancasasti, Ranthy. 2022. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. *Jumanis - Baja Jurnal Manajemen Dan Bisnis Banten Jaya Prodi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Banten Jaya*, Vol.4, No.2.
- Pranata., K. A, Landra, Nengah dan Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Satria Dewata Denpasar. *Jurnal Emas*, Vol. 3, No.3.
- Priansa, Donni. J. 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, G. P. U, dan Subudi, Made. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 2, No 7, pp. 75-85.
- Ramadhan, Kevin. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Finnet Indonesia). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rismawati. & Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Rivai dan Sagala Ella. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. 2019. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat Samawi, F. R dan Cipta,
- Wayan. 2021 Pengaruh Penempatan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Adi Asri Pemuteran. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, Vol. 4,

- No. 1.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sinaga, T. S., dan Hidayat, R. 2020. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, No. 1, pp. 15-22.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulasmi. 2021. Analisis Manajemen Strategi Bisnis Travel Agent Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, Vol. 8, No. 2