

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada *Resort* Dangau Kota Singkawang

Sudarwin

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak

ABSTRAK

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada *Resort* Dangau Kota Singkawang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada *Resort* Dangau Kota Singkawang.

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan metode *survey* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Populasi yang digunakan adalah semua karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang. Sampel tersebut diambil dengan menggunakan tehnik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Tehnik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan regresi linier sederhana, uji determinasi, korelasi dan uji F yang dilakukan menggunakan Program SPSS 18.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dimana hasil uji tersebut menunjukkan F hitung $23,504 > F$ tabel $4,034$. Serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$.

Persamaan Regresi Linear Sederhana menunjukkan hasil sebagai berikut, $\hat{Y} = 0,893 + 0,840 X$. Koefisien regresi (β) sebesar $0,893$ menerangkan bahwa apabila kepuasan kerja karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang sebesar 0 (nol), maka disiplin kerja karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang sebesar $0,893$. Apabila kepuasan kerja karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang meningkat sebesar satu satuan maka disiplin kerja karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang akan meningkat sebesar $0,840$ satuan.

Hasil uji Korelasi dan Determinasi menunjukkan bahwa nilai $R = 0,562$, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar $0,315$. Hal ini berarti bahwa $31,5\%$ ($1 \times 0,315 \times 100\%$) disiplin kerja karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang,

sedangkan sisanya yaitu sebesar 68,5% ($1 - 0,315 \times 100\%$) disiplin kerja karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.

A. Latar Belakang

Menurut (Simamora, 2006:4) : “Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi”. Hal tersebutlah yang membuat para pebisnis hotel sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Menurut (Pophal, 2006:129) : “Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan yang paling dekat dengan budaya hotel dan performa yang dikehendaki, serta mempertahankan karyawan berkualitas sehingga karyawan merasa puas dengan kinerja mereka”.

Menurut Hasibuan (2007:202) : “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja”. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Mengingat hal tersebut, manajemen perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mendapatkan produktivitas dan kinerja yang tinggi. Hal itu lebih disebabkan unsur manusia merupakan sumber daya yang paling berharga, yang saat ini disebut dengan *human capital*, dan sangat menentukan dalam sebuah perusahaan. Sebab hanya manusia yang mempunyai kemampuan untuk berpikir secara rasional dan dapat mewujudkan dirinya dalam bentuk tambah dan kurang. Untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi, masalah disiplin merupakan hal yang sangat urgen, selain sebagai kewajiban moral disiplin pegawai, juga sebagai wujud timbal balik antara perusahaan dengan pegawai.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh para pegawai adalah rendahnya kedisiplinan yang dimiliki pegawai. Rendahnya disiplin baik individu maupun kelompok akan berdampak pada rendahnya kualitas kinerja organisasi dan hal tersebut dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Menurut Robbins, (2006:687) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu : “Kemampuan pegawai, kecakapan, disiplin, hasil kerja yang optimal dan motivasi”. Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang berkualitas dan dapat mengembangkan tugas dan tanggung jawab didalam organisasi.

Dengan adanya disiplin kerja yang terarah, maka peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan optimal. Jika dikaitkan dengan disiplin kerja maka disiplin kerja ditujukan agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar karena adanya peraturan yang harus ditaati oleh seluruh pegawai.

Resort Dangau Singkawang adalah tempat yang cocok untuk menelusuri kota yang hidup ini. Terletak hanya 15,5 km dari pusat kota, hotel bintang 3 ini memiliki lokasi yang strategis, hotel ini menawarkan akses mudah ke tempat-tempat tujuan wisata yang wajib dilihat di kota ini. *Resort* Dangau Singkawang menawarkan pelayanan cemerlang dan segala perlengkapan penting untuk menyenangkan para pelancong. *Wi-fi*, restoran, fasilitas rapat , penyimpanan bagasi, dan tempat parkir mobil yang luas, adalah beberapa fasilitas yang membedakan *Resort* Dangau Singkawang dari hotel-hotel lain di kota ini. Para tamu dapat memilih dari 80 kamar yang semuanya dilengkapi dengan atmosfir damai dan harmonis. Fasilitas rekreasi hotel ini seperti kolam (anak), karaoke, kolam renang (luar ruangan), *gym*/fasilitas kebugaran, dan taman dirancang untuk berelaksasi.

Dalam usahanya *Resort* Dangau Singkawang memerlukan karyawan atau tenaga kerja sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jumlah karyawan pada *Resort* Dangau Singkawang Tahun 2014 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
***Resort* Dangau Kota Singkawang**
Jumlah Karyawan Menurut Bagian
Tahun 2014

No	Bagian	Jumlah
1	<i>Manager</i> operasional	1
2	Asisten <i>manager</i> operasional	1
3	<i>Human Resource Development</i>	1
4	<i>Marketing/Reserved</i>	1
5	Administrasi	1
6	<i>Room division</i>	1
7	Karyawan Front Office	5

8	Karyawan House Keeping	9
9	Karyawan Publik Area	9
10	Karyawan Food & Bavarage	7
11	Karyawan <i>laundry</i>	2
12	Karyawan restoran	29
13	Karyawan karaoke	5
14	<i>Security</i>	5
15	<i>Enggenering</i>	3
16	<i>Gardener</i>	3
17	<i>Pool</i> tiket	2
18	Koki	15
	Total	100

Sumber : Resort Dangau, Tahun 2014

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada *Resort* Dangau sebanyak 100 orang yang bekerja di 18 bagian. Adapun bagian yang paling banyak diperlukan adalah pada bagian karyawan restoran yaitu sebanyak 29 orang karyawan.

Perputaran karyawan (*labour turnover*) merupakan masalah yang sering dihadapi perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Demikian juga halnya dengan *Resort* Dangau, dimana perputaran karyawan (keluar-masuk) dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Resort Dangau Kota Singkawang
Tingkat Perputaran Karyawan (*Labour Turnover*)
Tahun 2011-2013

Tahun	Jumlah Karyawan				Turnover	Perubahan Naik/Turun
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir		
2011	97	3	7	93	0,07	-
2012	93	25	19	99	0,31	-0,24
2013	99	19	18	100	0,26	(0,05)

Sumber : Resort Dangau, Tahun 2014 (setelah diolah)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan (*labour turnover*) selama Tahun 2011-2013 mengalami fluktuasi. Tahun 2011 perputaran karyawan sebanyak 0,07%. Sedangkan pada Tahun 2012 perputaran karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,31%. Dan pada Tahun 2013 tingkat perputaran karyawan mengalami penurunan sebesar 0,26%.

Ketidakhadiran pekerja dalam bekerja karyawan dalam satu unit kerja dalam suatu periode tertentu merupakan masalah-masalah dalam

personalia yang perlu diinformasikan untuk pengambilan keputusan oleh manajemen.

Rumus yang digunakan untuk menghitung kemangkiran karyawan atau tingkat absensi dijelaskan berikut ini.

Rumus Angka Kemangkiran:

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100 \%$$

Di mana:

AK = angka kemangkiran

KH = jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = jumlah rata-rata karyawan tiap periode

HK = jumlah hari kerja tiap periode

Tabel 1.3
Resort Dangau Kota Singkawang
Absensi Karyawan
Tahun 2011-2013

Tahun	Jumlah Hari Kerja (HK)	Jumlah Karyawan (JK)	Jumlah Absensi (Hari)			Total Jumlah Absensi (Hari) (KH)	%
			Sakit	Izin	Alpa		
2011	304	93	57	124	41	222	0,78%
2012	304	99	61	153	27	241	0,80%
2013	304	100	42	130	25	197	0,65%

Sumber :Resort Dangau, Tahun 2014

Dari Tabel 1.3 di atas diketahui bahwa jumlah absensi setiap tahunnya mengalami fluktuasi. Pada Tahun 2011, persentase absensi sebesar 0,78%. Pada Tahun 2012 persentase absensi mengalami peningkatan menjadi 0,80% atau meningkat sebesar 0,02% dari tahun sebelumnya. Pada Tahun 2013 persentase absensi mengalami penurunan menjadi 0,65% atau menurun sebesar 0,15%.

Berikut ini dapat dilihat jenis-jenis pelanggaran disiplin dan jenis sanksi yang diberikan *Resort Dangau* kepada karyawan yang melakukan pelanggaran sebagai berikut :

Tabel 1.4
Resort Dangau Kota Singkawang
Jenis Pelanggaran Disiplin dan Sanksi
Tahun 2011-2013

No	Jenis Pelanggaran Disiplin	Jenis Sanksi
1	Pelanggaran disiplin rendah	Teguran lisan
2	Pelanggaran disiplin sedang	Teguran tertulis : Surat Peringatan 1 Surat Peringatan 2 Surat Peringatan 3
3	Pelanggaran disiplin berat	Skorsing (pemberhentian untuk sementara waktu) Pemindahan tugas Penurunan tingkat jabatan Pemotongan gaji Pemutusan hubungan kerja (PHK) Penyerahan masalah kepada pihak yang berwajib

Sumber : Resort Dangau, Tahun 2014

Pada Tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa yang termasuk dalam pelanggaran tersebut adalah :

1. Pelanggaran disiplin rendah yaitu : pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang selalu lamban atau kurang tanggap dan sering lalai dalam melakukan pekerjaan sehingga mendapat teguran dari pimpinan perusahaan.
2. Pelanggaran disiplin sedang yaitu : pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang tidak masuk tanpa alasan minimal tiga hari dalam sebulan, melanggar tata tertib dan peraturan perusahaan dan juga melakukan pelanggaran tersebut berulang kali sehingga mendapat teguran tertulis berupa SP 1, SP 2, SP 3.
3. Pelanggaran disiplin berat yaitu : bagi karyawan yang berkelahi, merusak barang-barang inventaris perusahaan/gedung dengan sengaja, serta sering meninggalkan pekerjaan pada jam kerja.
4. Selain jumlah absensi yang diperoleh, tingkat kedisiplinan dapat juga dilihat dari pelanggaran-pelanggaran peraturan yang dilakukan karyawan dalam waktu tiga tahun terakhir yang dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut :

Tabel 1.5
Resort Dangau Kota Singkawang
Jumlah Sanksi Kerja Karyawan
Tahun 2011-2013

Tahun	Pelanggaran Disiplin Kerja			Jumlah
	SP 1	SP 2	SP 3	
2011	17	5		22
2012	21	10	3	34
2013	15	8	2	25

Sumber : Resort Dangau, Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pelanggaran yang telah dilakukan dalam tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada Tahun 2011 jumlah pelanggaran disiplin kerja sebanyak 22 kali. Pada Tahun 2012 mengalami peningkatan sebesar 54,54% dari Tahun 2011 menjadi 34 kali pelanggaran. Pada Tahun 2013, pelanggaran disiplin kerja mengalami penurunan sebesar 26,47% dari Tahun 2012 menjadi 25 kali pelanggaran.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh karyawan baik itu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap kesediaan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Menurut (Luthans, 2006:243) Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu : “Pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan), kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial), hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek), kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh), dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan)”.

Salah satu faktor penentu dalam dan kepuasan kerja karyawan adalah *turnover*, hal ini besar pengaruhnya bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan dengan tingkat *turnover* yang tinggi memiliki tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan. Kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Menurut (Nanggoy dan Harianti, 2005:14) : “Sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu untuk melatih karyawan pengganti dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang”.

B. Tinjauan Pustaka

Sumber daya manusia paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, akal, kreativitas dan dorongan betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kirannya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

Menurut Manullang M, (2003:17) menyatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan dan pengawasan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

Selanjutnya menurut Alex S. Nitisemito, (2000:10) mengemukakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain, *planning, organizing, leading, controlling*, sehingga efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dan mencapai tujuan”.

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain : perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.

1. Tujuan Sosial.

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

2. Tujuan Organisasional.

Tujuan organisasional departemen sumber daya adalah sasaran (*target*) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif seraya mampu mengendalikan biaya tenaga kerja.
- c. Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kerja (*quality of work*) dengan membuka kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan.
- d. Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dengan menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang aman dan perlindungan terhadap hak karyawan.
- e. Membantu organisasi mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan organisasi bagi karyawan-karyawan yang termotivasi dan terlatih dengan baik.

- g. Mengomunikasikan kebijakan sumber daya manusia kepada karyawan.
 - h. Membantu mempertahankan kebijakan etis dan perilaku yang bertanggung jawab secara sosial.
 - i. Mengelola perubahan sehingga saling menguntungkan bagi individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat.
3. Tujuan Fungsional.

Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut menyediakan program-program rekrutmen, pelatihan, pengembangan yang inovatif serta menemukan pendekatan manajemen yang akan menahan dan memotivasi orang-orang terbaik.

4. Tujuan Pribadi.

Tujuan pribadi adalah tujuan dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau harmonis, karyawan barangkali memilih menarik diri dari perusahaan. Konflik antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi dapat menyebabkan keinginan kerja yang lemah, ketidakhadiran dan bahkan sabotase. Agar setiap tujuan perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tujuan perusahaan harus diterima dulu oleh kalangan karyawan. Penerimaan (*acceptance*) merupakan prasyarat yang penting bagi tujuan perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu para karyawan mencapai tujuan pribadi tersebut meningkatkan kontribusi para karyawan terhadap organisasi.

Dengan memperhatikan uraian di atas, maka jelaslah bahwa pokok dalam manajemen sumber daya manusia ialah adanya tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian diusahakan untuk mencapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan tenaga orang lain yang menggunakan sumber lain yaitu natural *resource*. Dengan demikian seorang manajer dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak bekerja sendiri tetapi menggunakan tenaga orang lain atau bawahannya. Dan usaha seperti itu merupakan suatu proses yang sistematis dalam melakukan sesuatu. Oleh karena itu menurut uraian di atas, *planning, organizing, leading dan controlling* merupakan fungsi pada manajemen sumber daya manusia.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

C. Metode

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut M. Hariwijaya M. Djaelani (2004:39) : “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk meneliti dan menentukan informasi sebanyak-banyaknya dari suatu fenomena”.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan *Resort Dangau* yang berjumlah 100 karyawan. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian adalah semua karyawan *Resort Dangau*. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah anggota populasi relatif kecil. Adapun jumlah sampel yang diambil adalah 100 orang karyawan *Resort Dangau Kota Singkawang*. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, uji determinasi dan uji F.

D. Hasil dan Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

Responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki umur antara 20-29 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan terakhir SMA, mempunyai jabatan sebagai karyawan restoran, dan memiliki masa kerja selama 2 tahun dan memiliki penghasilan rata-rata setiap bulanya Rp 1.300.000,00 – Rp 2.999.999,00.

Hasil uji regresi linier sederhana yang telah dilakukan menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

Persamaan atau estimasi regresi yang dapat dituliskan berdasarkan hasil pengolahan data dapat dituliskan : $\hat{Y} = 4,159 + 0,013X$

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 0,1% ($1 \times 0,001 \times 100\%$) disiplin kerja karyawan pada *Resort Dangau Kota Singkawang* dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja karyawan pada *Resort Dangau Kota Singkawang*, sedangkan sisanya yaitu sebesar 99,9% ($1 - 0,001 \times 100\%$) disiplin kerja karyawan pada *Resort Dangau Kota Singkawang* dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji hipotesis pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar $0,164 < F$ tabel 3,94 serta memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,687 yang lebih besar dari 0,05, artinya model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan pada *Resort Dangau Kota Singkawang* atau dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan pada *Resort Dangau Kota Singkawang* secara

bersama-sama tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada *Resort Dangau Kota Singkawang*.

E. Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.

http://www.slideshare.net/Ersha_Amanah/hubungan-motivasi-kepuasan-kerja-disiplin-kerja-dan-kinerja-karyawan.

<http://temankuyangsempurna.wordpress.com/tag/sampling-jenuh/>

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPFE, 1996.

Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia PustakaUtama, Jakarta, 2005.

Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT BumiAksara.

Nanggoy, S. &Harianti, R. (2005. Hal 1). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention di PT Andalan Pasific Samudera di Surabaya. Tugas Akhir, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra, Surabaya.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.

Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Widarjono, Agus, 2005. *Ekonometrika Teori dan Aplikasinya*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Ekonisia.