

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja di Daima Hotel Padang

Deva Amanda Novresia¹, Hijriyantomi Suyuthie²

^{1,2} Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Prodi Manajemen Perhotelan
Universitas Negeri Padang, Indonesia

Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Bar., Kec. Padang Utara, Kota Padang,
Sumatera Barat 25171

Korespondensi penulis: devaamandanovresia@gmail.com*

Abstract: *The research purposes is to calculate how much impact discipline of work has on performance of employee at the Daima Hotel. The population used is all Daima Hotel employees. The research sample utilized was 67 employees. The type of method in this research uses causal associative quantitative. Data was obtained by give questionnaires to informants. The employee work discipline results are sufficient (65.68%). Employee performance is adequate (67.17%). The influence of the two variables is 9.5%.*

Keywords: *Discipline, Performance, Hotel*

Abstrak: Tujuan dilakukannya penelitian, yakni untuk menghitung seberapa pengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Daima Hotel. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan Daima Hotel. Sampel yang dipakai pada penelitian adalah sebesar 67 karyawan. Jenis metode pada penelitian ini menggunakan kuantitatif asosiatif kausal. Data didapatkan dengan cara penyebaran angket. Hasil dari Disiplin kerja karyawan termasuk cukup (65,68%). Kinerja karyawan termasuk Cukup (67,17%). Pengaruh dari kedua variabel sebesar 9,5%.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Hotel

1. LATAR BELAKANG

Pariwisata sudah lama menjadi pusat perhatian bagi setiap kalangan. Dimulai dari pakar politik dan ekonomi. Hingga samai saat ini idak ada kesepakatan secara signifikan mengenai pariwisata. Namu secara etimologi pariwisata berasal dari bahasa sangskerta pari dan wisatawa yang berarti perjalanan yang berulang kali dari tempat ke tempat lainnya wirawan (2021).

Perkembangan industri pariwisata Indonesia makin mengalami kenaikan dari tahun menuju tahun berikutnya, hal tersebut didorong terhadap potensi pariwisata yang dimiliki setiap daerah, yang dapat dimanfaatkan untuk menarik wisatawan domestic maupun mancanegara, sehingga meningkatkan devisa Negara juga akan semakin meningkat. Salah satu sektor yang menunjang pengembangan pariwisata adalah jasa perhotelan. Hotel suatu bangunan dengan banyak kamar yang disewakan untuk akomodasi dan makan kepada pelancong (KBBI).

Kata "hotel" secara harfiah diterjemahkan dari kata Latin "hospitium" yang merujuk pada kamar tamu di sebuah biara. Kata Prancis "hospitium" kemudian digabungkan dengan kata "hopes" dan hasilnya adalah hospice. Nama "hospice" tidak berubah untuk sementara waktu. Dalam perkembangan selanjutnya, rumah besar itu

disebut sebagai hotel setelah melalui proses pemahaman dan analogi yang panjang untuk membedakan guest house dari mansion (rumah besar). Orang-orang terus menggunakan kata hostel, dan lambat laun huruf "s" dalam kata hotstel menghilang atau dihapus dan menjadi hotel Ida Ayu (2021:28)

Hotel di kota Padang sudah sangat banyak mulai dari hotel berbintang maupun non berbintang, yang menyebabkan tingginya persaingan di dunia perhotelan dan hotel juga harus punya strategi agar hotel tidak kalah saing dengan hotel lainnya. Cara agar hotel tidak kalah saing yaitu dengan cara melakukan pemberian layanan yang baik dan meningkat sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin kerja adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap yang dan tingkah laku yang menunjukkan ketatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut Yulandri (2020).

Kinerja merupakan ukuran kerja yang dapat diselesaikan oleh pegawai (baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi) yang mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Manik dan Bacin (2022).

3. METODE PENELITIAN

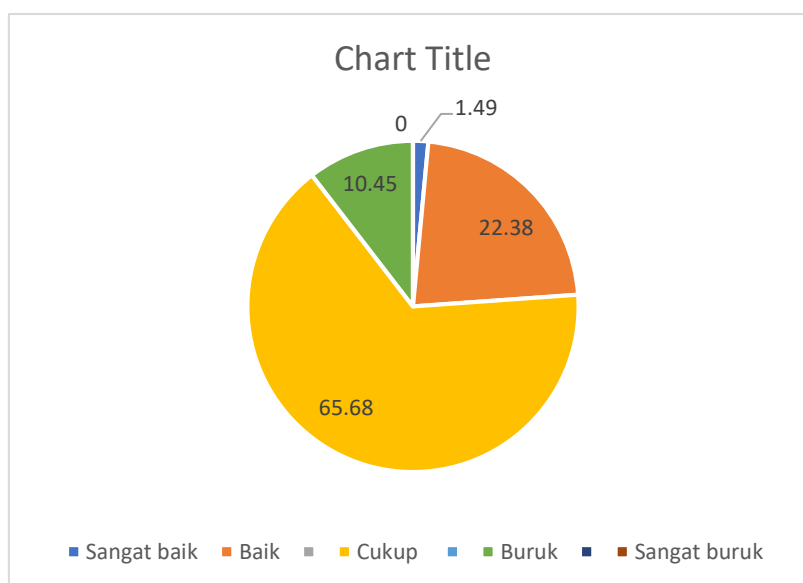
Pada penelitian ini, metode penelitian yang dipakai yakni metode kuantitatif asosiatif kausal. Penulis meneliti pengaruh dari disiplin kerja pada kinerja dari karyawan di Daima Hotel. Mengingat populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Daima Hotel Padang melalui banyak sampel 67 orang maka untuk penelitian ini digunakan 67 orang untuk dijadikan sampel. Untuk penelitian ini memakai teknik yang dikenal sebagai total sampling. Data yang dipakai yakni mencakup atas data primer dan sekunder. Teknik pengambilan data yang dipakai yaitu melalui proses pengumpulan data memakai kuisioner atau angket. Angket yang digunakan harus diuji tingkat validitas dan realibilitasnya. Teknik analisis data menggunakan tabulasi data dan deskriptif data. Untuk menguji

persyaratan analisis menggunakan normalitas, homogenitas dan linearitas. Dan yang terakhir menggunakan analisis regresi linear sederhana.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Disiplin Kerja

Variabel Disiplin kerja (X) disusun pernyataan yang mencakup atas 11 item. Berikutnya dibagikan terhadap 65 responden guna menjabarkan data. Ditinjau melalui data yang diraih dalam penelitian untuk variabel Disiplin kerja yakni ditampilkan pada Gambar 1 :



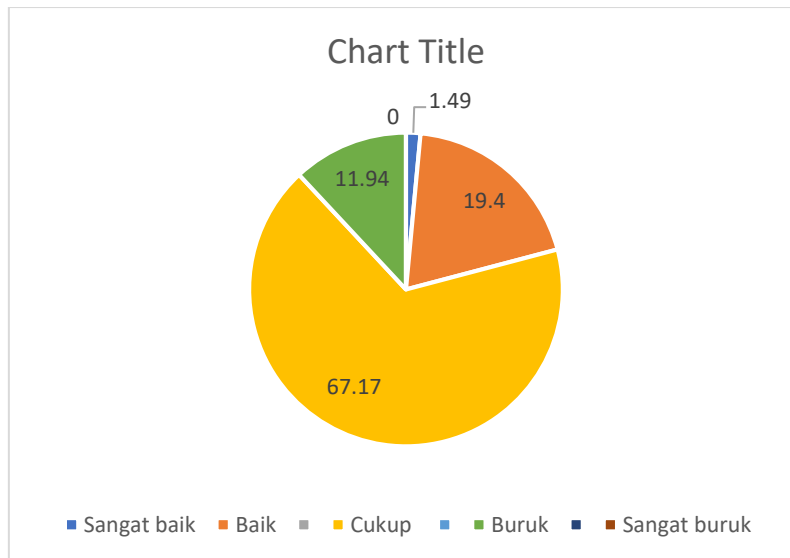
Gambar 1. Hasil Variabel Disiplin Kerja (X)

Sumber : Data Primer 2024 (Telah Diolah)

Gambar 1 memperlihatkan dimana 67 sampel dikategori menjadi sangat baik menunjukkan 1,49%, baik menunjukkan sebanyak 22,38%, cukup sebanyak 65,68%, buruk sebanyak 10,45. Dari perhitungan statistic variabel tersebut skor 29,35-<36,65 menunjukkan kategori Cukup dengan persentase 65,68%

b. Deskripsi Variabel kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan (Y) disusun pernyataan yang mencakup atas 11 item. Berikutnya dibagikan terhadap 67 responden guna menjabarkan data. Ditinjau melalui data yang diraih dalam penelitian untuk variabel kinerja karyawan yakni ditampilkan pada Gambar 2 :



Gambar 2. Distribusi Variabel Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data Primer 2024 (Telah Diolah)

Gambar 2 memperlihatkan dimana 67 orang responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) bisa dikategorikan mencakup atas: dalam kategori yang sangat baik diraih pada angka 1,49%, baik diraih 19,40%, cukup diraih 67,17%, buruk diraih 11,94%. Berdasarkan perhitungan statistic variabel tersebut dengan klasifikasi skor 29,35-<36,65 menunjukkan kategori Cukup dengan persentase 67,17%

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah data terdistribusi secara teratur atau tidak, dilaksanakan uji normalitas. SPSS 25.00 dipakai dalam penelitian ini untuk membantu uji normalitas. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan apakah distribusi data motivasi dan produktivitas kerja normal. Ambang signifikansi, yang berfungsi sebagai dasar untuk menentukan apakah distribusi data normal atau tidak, ditetapkan pada 0,05. Tabel di bawah ini menampilkan temuan uji normalitas :

Tabel 1. Hasil Uji Coba Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TX	TY
N		67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.9104	33.8358
	Std. Deviation	3.40112	3.86749
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.113
	Positive	.106	.113
	Negative	-.108	-.101
Test Statistic		.108	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050 ^c	.073 ^c

Sumber : Data Primer 2024 (Telah Diolah)

Tabel 1 memperlihatkan angka dari sig pada variabel disiplin kerja yakni 0,050 dan pada variabel kinerja karyawan diraih 0,073. disertai sig > dari 0,05, maka bisa didapatkan Kesimpulan yakni kedua data mempunyai distribusi yang normal.

Uji Homogenitas

Tujuan dari uji homogenitas adalah untuk menentukan apakah sampel populasi memiliki varians karakteristik yang sama atau tidak. Uji homogenitas varians dan uji homogenitas keduanya dipakai pada penelitian ini. Untuk penelitian ini, varians dalam distribusi dianggap sama jika ambang signifikansi yang dipakai untuk membuat penentuan tersebut yakni 0,05. Tabel berikut menampilkan hasil dari pengujian homogenitas:

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas disiplin kerja terhadap
kinerja karyawan

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
TY	Based on Mean	2.533	11	51	.012
	Based on Median	1.629	11	51	.119
	Based on Median and with adjusted df	1.629	11	18.380	.171
	Based on trimmed mean	2.510	11	51	.113

Sumber : Data Primer 2024 (Telah Diolah)

Didapatkan hasil dari pengolahan data yang di ujikan homogenitasnya, diperoleh hasil sebesea $0.113 > 0,05$.

Uji Linearitas

Pengujian ini dilaksanakan guna meraih informasi hasil dari kedua variabel, apakah berpengaruh atau tidak. Bisa diperhatikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TY * TX	Between Groups	(Combined)	312.915	15	20.861	1.578	.114
		Linearity	94.087	1	94.087	7.116	.010
		Deviation from Linearity	218.828	14	15.631	1.182	.317
	Within Groups		674.279	51	13.221		
	Total		987.194	66			

Sumber : Data Primer 2024 (Telah Diolah)

Berdasarkan dari pengujian linearitas tersebut diraih angka sig yakni 0,317 dan diraih taraf signifikansi $> 0,05$ maka bisa diraih kesimpulan dimana didapatkan hubungan yang linear dengan signifikan untuk kedua variabel tersebut.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian ini dilaksanakan guna meraih informasi berapa besar pengaruh antar kedua variabel. Bisa diperhatikan di bawah ini :

a. Uji F

Pengujian ini dilaksanakan guna meraih informasi data mengetahui seberapa besar pengaruh pada variabel tersebut.

Tabel 4. Hasil Signifikan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.087	1	94.087	6.848	.011 ^b
	Residual	893.107	65	13.740		
	Total	987.194	66			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX

Tabel memperlihatkan angka dari F 6,848 serta sig 0,011 $<$ dari 0,05, maka bisa diraih Kesimpulan dimana H_a diterima dan H_0 ditolak dan didapatkan pengaruh yang positif dan juga signifikan dari disiplin pekerjaan pada kinerja dari karyawan di Daima Hotel Padang.

b. Persamaan Regresi

Didapatkan persamaan regresi Kinerja karyawan yang bisa diperhatikan pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Signifikan Uji F

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	21.580	4.705			4.587	.000
TX	.351	.134	.309		2.617	.011

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Data Primer 2024 (Telah Diolah)

Berikutnya untuk meraih informasi besar koefisien regresi dari variabel Disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) maka bisa diperhatikan melalui persamaan di bawah ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21.580 + 0,351 X$$

Dilihat dari persamaan tersebut diraih koefesien regresi yang angkanya 0,351 yakni sig 0,011 < dari 0,5. Maknanya untuk tiap kenaikan pada angka 1 satuan kualitas Disiplin kerja (X) terhadap kinerja dari karyawan (Y).

Koefisien Determinan

Hasil dari koefesien determinan merupakan sebesar apa pengaruh dari variabel Disiplin dalam pekerjaan pada kinerja dari karyawan. Hasil dari uji coba determinasi untuk analisis linear sederhana bisa diperhatikan pada Tabel :

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309 ^a	.095	.081	3.70676

a. Predictors: (Constant), TX

Sumber : Data Primer 2024 (Telah Diolah)

Tabel 5 memperlihatkan angka dari R square diraih dengan nilai 0,095 hal tersebut bermakna variabel disiplin dalam pekerjaan menyumbangkan pengaruh pada angka 9,5% untuk kinerja dari karyawan di Daima Hotel Padang dan 90,5% mendapat pengaruh dari variabel lainnya.

Disiplin kerja

Berdasarkan dari data temuan penelitian, bisa diberikan penjelasan dimana dari 67 sampel dapat dinyatakan pada variabel ini dikategorikan cukup 65,68%, selanjutnya untuk indikator selalu datang dan pulang di waktu yang tepat 56,71% responden mengungkapkan jawaban cukup, untuk indikator melaksanakan kesleuruhan tugas secara optimal responden mengungkapkan baik 49,26%, untuk indikator kepatuhan pada seluruh organisasi dan standar yang ditetapkan responden mengungkapkan cukup 53,73%. Artinya berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan, diraih hasil disiplin kerja karyawan pada Daima Hotel Padang masuk dalam kategori cukup.

Arifin dan Sasana (2022) mengungkapkan Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki disiplin tinggi agar dapat mencapai tujuannya dengan sebaik-baiknya. Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan merasa bertanggung jawab terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan

Berdasarkan dari data temuan penelitian, bisa diberikan penjelasan dimana 67 responden maka variabel kinerja karyawan bisa masuk dalam kategori cukup 67,17%. Selanjutnya untuk indikator ketetapan dalam menyelesaikan tugas 34,33% cukup, pada indikator kecukupan dalam bekerja responden 61,19% responden mengatakan cukup, pada indikator tingkat kehadiran responden mengatakan 58,21% responden mengatakan cukup.

Menurut Wau J 2021. Menyatakan kinerja karyawan dikenal sebagai hasil yang bisa diraih oleh seorang individu atau kelompok pada sebuah organisasi sesuai terhadap peran dan tanggung jawab spesifik mereka dalam rangka memenuhi tujuan organisasi tertentu secara hukum, moral, dan etika.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yang dipakai dalam meraih informasi sebesar apa pengaruh dari disiplin dalam pekerjaan pada kinerja karyawan di Daima Hotel Padang yang dilaksanakan melalui penggunaan SPSS 25.00 didapatkan angka dari determinasi R square 0,095, maknanya dampak dari variabel X pada variabel Y yakni pada angka 0,095 (9,5%) namun 90,5% mendapat pengaruh dari faktor yang lain. Jadi hipotesis yang diterima pada penelitian ini yakni H_a , dan H_o ditolak. Disiplin menyumbangkan pengaruh pada kinerja dari karyawan disebabkan Disiplin kerja sebagai satu diantara

faktor-faktor yang memberikan dampak terhadap kinerja dari karyawan. Koefisien regresi diraih pada angka 0,351 dan angka dari sig diraih $0,011 < 0,05$.

Hal ini relevan terhadap pendapat Akbar (2018) yang mengungkapkan “faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja dari karyawan yang dikelompokkan pada faktor individu, faktor psikologi, faktor organisai. Faktor organisasi terdiri atas kualitas kerja, kuantitas, ketepatan untuk waktu, keefektivan tingkat penggunaan sumber daya organisasi.”

Berdasarkan dari temuan penelitian tersebut bisa diraih kesimpulan dimana disiplin dalam pekerjaan bisa menyumbangkan perngaruh dengan signifikan. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Daima Hotel Padang sebanyak 9,5% serta juga terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 90,5%.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari temuan penelitian yang dilaksanakan pada Daima Hotel Padang dapat diambil kesimpulan yang mencakup atas:

- a. Disiplin kerja pada Daima Hotel Padang dengan menyeluruh diraih dalam kategori cukup melalui perolehan persentase 65,68%
- b. Kinerja karyawan di Daima Hotel Padang dengan menyeluruh diraih dalam kategori cukup melalui perolehan persentase 67,17%
- c. Disiplin kerja menyumbangkan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan pada Daima Hotel Padang didapatkan koefisien regresi yang angkanya 0,351. Serta diraih koefisien determinasi pada angka (0,095) 9,5% dan 90,5% mendapat pengaruh dari faktor melalui angka dari R Square yang nilainya 0,095.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, S. (2018). *Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 96-102.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021, July). Faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan: Sebuah studi kasus. In *Prosiding Seminar Nasional* (Vol. 1, No. 1, pp. 289-294).

- Erika, E., Yuniar, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905-914.
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187-198.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Perencanaan, kualitas, dan kepemimpinan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 26-39.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62.
- Wirawan, P. E., & Octaviany, V. (2022). *Pengantar pariwisata*. Nilacakra.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.