

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE PREMIER BASKO HOTEL PADANG

Nopi Acel, Youmil Abrian

Program Studi D4 Manajemen Perhotelan

Jurusan Pariwisata

Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

E-mail: nopiacell1808@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee performance at The Premier Basko Hotel Padang. This type of reseativerch is quantitative descriptive with causal assumptions. The sample uses saturated sample technique with 51 people using a questionnaire with a Likert scale. The results showed: (1) Work Disclipine for the very bad category(39,2%), (2) Employee performance in the low category (3,92%), (3) Simple linear regression test value obtained F 461,001 with the value 0.000 signifiance <0.05, so work discipline can be said to be significant, With R Square value of 0,88. This means that employee perfomance is influenced by work discipline as much as 8,8% and 91,2% is influenced by other factors. Then obtained regression coefficient value of 1.568 signifiance 0.000 < 0.05. This means that each addition of 1 unit of work discipline will add 1,568 employee perfomance.*

Key word: *Discipline, Perfomance, Employees*

PENDAHULUAN

Hotel adalah Suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan,minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus, Menurut Sulastiyono (2001:5).Salah satunya Hotel Yng berbintang 4 di kota padang adalah The Premier Basko Hotel Padang

Kinerja Karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bernaung.menurut Nawawi dalam nora cetisia (2017: 3) indikator kinerja yaitu “kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama antar

karyawan dan kehadiran”. Malasah yang ditemui mengenai kinerja karyawan di The premier Basko Hotel Padang adalah adanya karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya seperti, tidak tercapainya target pembersihan kamar oleh roomboy, sehingga pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh shift selanjutnya. Hal ini berdampak penjualan kamar yang kurang maksimal karena sebagian tamu berasal dari *walk in guest* atau tamu yang *check in* tanpa melakukan resevasi sebelumnya.

Disiplin Kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin

terpeliharanya tata tertib serta pelaksanaan setiap tugas.

Kesalahan lain yang juga kerap terjadi di hotel adalah Sebagian karyawan menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan tepat waktu contohnya kelalaian yang dilakukan oleh staff banquet

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di The Premier Basko Hotel Padang dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di The Premier Basko Hotel Padang".

METODE

Penelitian ini digolongkan kepada penelitian deskriptif kuantitatif yaitu dengan metode asosiatif bentuk hubungan kausal, dengan jumlah sampel 51 orang. Metode yang digunakan adalah teknik propotional random sampling. Dengan koresponden seluruh karyawan di the premier basko hotel padang. Pengumpulan data melalui angket, dengan bantuan skala likert. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Seterusnya uji persyaratan analisisnya adalah uji normalitas, homogenitas, linearlitas serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linear sederhana untuk melihat besaran pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif

Berikut hasil penelitian tentang disiplin kerja di kategorikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel X (Disiplin Kerja)

Kategori	Skor	F	Persentase(%)
SangatBaik	>91,95	20	39,2
Baik	> 76,65 - < 91,95	13	25,5
Cukup	> 61,35 - < 76,65	14	27,4
Buruk	>46,05- < 61,35	4	7,9
SangatBuruk	< 46,05	0	0
Total		51	100

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan pada table di atas dilihat bahwa 39,2% responden berpendapat bahwa disiplin kerja sangat baik, 25,5% menyatakan baik, dan 27,4% responden menyatakan cukup.

Tabel 2. Data hasil kinerja karyawan The Premier Basko Hotel Padang Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Kinerja	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	10	(19,7%)
Baik	39	(76,4%)
Cukup	2	(3,9%)
Buruk	0	(0%)
Sangat Buruk	0	(0%)

Sumber: Data Sekunder HRD The Premier Basko Hotel Padang, 2018

Berdasarkan pada table di atas dilihat bahwa 19,7% responden berpendapat bahwa kinerja karyawan sangat baik, 76,4% menyatakan baik, dan 3,9% responden menyatakan cukup.

b. Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

Dengan hasil uji normalitas mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dikategorikan pada table di bawah ini

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Disiplin	Kinerja
N	51	51
Normal Parameters ^a		
Mean	95.45	76.90
Std. Deviation	4.061	4.709
Most Extreme Differences		
Absolute	.077	.104
Positive	.077	.104
Negative	-.066	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z	.548	.741
Asymp. Sig. (2-tailed)	.924	.643

a. Test distribution is Normal.

Dapat kita lihat nilai Asymp. Sig variabel disiplin kerja adalah 924, variabel kinerja karyawan adalah 643. Nilai signifikansi > 0,05 dan di nyatakan data tersebut normal.

1) Uji Homogenitas

Dari hasil uji homogenitas mengenai disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dikategorikan pada table dibawah:

Tabel 4. Hasil uji homogenitas Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.231	9	34	.006

Uji homogenitas memiliki nilai signifikansi 0,06 ≥ 0,05. Artinya data bersifat homogeny dan berasal dari populasi yang sama.

1) Uji Linearitas

Uji linearitas mengenai disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dikategorikan pada table berikut:

Tabl 5. Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerj Betwe (Com a * en bined) Disipl Group in s Linear ity	325.474	16	20.342	.883	.002
Deviation from Linear ity	.320	1	.320	.014	.000
Within Groups	325.154	15	21.677	.941	.532
Total	783.036	34	23.030		
Total	1108.510	50			

Nilai uji linearitas dengan nilai signifikansi 0,532 > 0,05, artinya ada hubungan linear antara variabel Disiplin kerja dan Kinerja karyawan.

a.Pengujian hipotesis

Hasil uji anova di atas diperoleh nilai F hitung 461.001 dengan taraf signifikansi 0,00 < 0,05, dengan artian Ha diterima. Kesimpulannya disiplin kerja memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + B = -1,859 + 1,568X$$

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17556.641	1	17556.641	461.001	.000 ^a
Residual	1904.186	50	38.084		
Total	19460.827	51			

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan table diatas diperoleh nilai t sebesar 21,471 dengan taraf Sig 0,000, artinya variabel disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya diperoleh koefisien regresi 1,568 dengan sig 0,000 < 0,005 artinya setiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan 1,568 satuan kinerja karyawan.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di the premier basko hotel padang. Analisis dilakukan dengan bantuan SPSS 16.00 di peroleh Nilai F_{hitung} 461.001 dengan taraf signifikansi 0,00 < 0,05 yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Demikian juga nilai koefisien regresi 8,8% dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05, diartikan setiap peningkatan 1 satuan pengembangan karir akan meningkatkan 8,8% kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.859	2.450		-759	.452
Disiplin	-.1.568	.073	.950	21.471	.000

Sumber: Data Primer, 2018

Kemudian diperoleh nilai R Square 0,88 Artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,88 (8,8%). Sedangkan 91,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka hipotesis yang diterima dalam penelitian ini adalah Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 8,8% karena indikator dari disiplin kerja merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan semakin tinggi kedisiplinan kerja dari karyawan maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan di the premier basko hotel padang.

Tabel tersebut menghasilkan persamaan regresinya yaitu :

Menurut Anwar prabu (2009: 67), adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi internal dan eksternal akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Ravianto dalam Nora Cristilia (2017: 12). Disiplin kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan, dan terdapat juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, etika kerja, kompensasi dan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di the premier basko hotel padang berpengaruh secara signifikan. Disiplin kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan, dan terdapat juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, etika kerja, kompensasi dan lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

- a. Tanggapan responden tentang Disiplin Kerja di The Premier Basko Hotel Padang menunjukkan secara keseluruhan pada kategori baik yaitu sebesar (39,2%).
- b. Hasil penilaian tentang Kinerja Karyawan di The Premier Basko Hotel Padang menunjukkan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar (96%).
- c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di The Premier Basko Hotel Padang dengan persentase 8,8% dan 91,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Bagi pihak hotel diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan program – program ataupun disiplin yang telah diberikan kepada karyawan. Beserta faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja, seperti kuantitas dan kualitas karyawan dalam bekerja agar lebih baik,

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sulastiyono. 2001. *Menejemen Penyelenggaraan Hotel*, C.V. Alfabeta, Bandung. Dinas Pariwisata Kota Bandung
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nora Cetisia, Waryono & Youmil Abrian. 2017. “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND ROCKY BUKITTINGGI”. *E-Journal Home Economic and Tourism*, vol 15 no.