

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Karang Setra, Spa & Cottage

Setiawati Ningsih

Prodi S1 Manajemen, Universitas Teknologi Digital

Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000, Indonesia

Setiawati10120390@digitechuniversity.ac.id setiawatiningh6@gmail.com

Article's History:

Received 8 December 2023; Received in revised form 19 December 2023; Accepted 1 January 2024; Published 1 April 2024.
All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Ningsih, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Karang Setra, Spa & Cottage. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (2). 1197-1208.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2291>

ABSTRAK:

Sumber daya manusia (SDM) adalah kunci kesuksesan perusahaan. Karyawan yang inovatif dan disiplin dapat menghasilkan ide-ide kreatif dan mencapai tujuan organisasi. Namun, mengelola SDM dengan gaya kerja yang berbeda-beda merupakan tantangan. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Karang Setra Spa & Cottage. Ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Perilaku buruk pemimpin, absensi tinggi, dan keterlambatan menyelesaikan tugas dapat menurunkan disiplin kerja. Penelitian ini melibatkan 44 responden dan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja di Hotel Karang Setra memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Hotel Karang Setra Spa & Cottage; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT:

Human resources (HR) is the key to a company's success. Innovative and disciplined employees can generate creative ideas and achieve organizational goals. However, managing HR with different work styles is a challenge. This study analyzes the effect of work discipline on employee performance at Hotel Karang Setra Spa & Cottage. It was found that work discipline has a positive impact on employee performance. Bad leader behavior, high absenteeism, and delays in completing tasks can reduce work discipline. This study involved 44 respondents and used descriptive quantitative methods. The results showed that the implementation of work discipline at Karang Setra Hotel had a positive impact on employee performance

Keywords: work discipline; Hotel Karang Setra Spa & Cottage; Employee Performance; Human Resource Management

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam mengembangkan kegiatan perekonomian dan sangat menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan. Di tempat kerja, orang-orang dapat memunculkan dan melaksanakan ide-ide inovatif, yang menjadikannya aset yang sangat berharga untuk meningkatkan kesuksesan bisnis. Namun, meskipun perusahaan memiliki semua fasilitas yang diperlukan, sulit untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa individu yang memiliki potensi dan kemampuan yang cukup. Mengelola orang sangatlah sulit karena setiap orang memiliki sikap dan gaya kerja yang berbeda.

Salah satu masalah yang terjadi terkait disiplin kerja adalah perilaku kurang baik dari pemimpin atau atasan, yang dapat menjadi contoh buruk bagi karyawan. Ketidaktepatan waktu kedatangan dan kepergian atasan selama jam kerja menjadi contoh negatif. Masalah lain terkait kinerja karyawan termasuk absensi yang sering atau ketidakhadiran yang tinggi, serta ketidaktepatan waktu atau keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.

Karena banyaknya masalah dalam organisasi, sulit untuk mencapai tingkat disiplin kerja yang diperlukan. Salah satu caranya adalah dengan memberikan contoh yang baik kepada bawahan melalui komunikasi terbuka dan sikap positif. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk membimbing timnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menjaga pola pikir yang disiplin, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang lebih kompeten.

Namun dalam industri perhotelan, kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam memberikan pengalaman positif kepada tamu dan memastikan kelancaran operasional hotel. Salah satu faktor yang diakui memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan adalah tingkat kedisiplinan. Kedisiplinan mencakup aspek ketertiban, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Salah satu hal yang menentukan keberhasilan adalah kinerja karyawan. Kinerja pegawai yang rendah akan menghambat terwujudnya tujuan perusahaan, sedangkan kinerja pegawai yang tinggi akan bermanfaat bagi terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mendorong karyawannya untuk terus meningkatkan kinerjanya. Menurut [1], kinerja merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Kinerja personel suatu perusahaan atau lembaga yang baik akan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Ketika personel hotel mempraktikkan disiplin kerja yang efektif, kinerja mereka meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang kurang disiplin. [2]

Disiplin merupakan perilaku manajemen yang mendorong anggota organisasi untuk memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditetapkan yang harus dipatuhi oleh pegawai/pegawai [1]. Sedangkan menurut [3], disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan perusahaan, yang memungkinkan setiap karyawan beradaptasi dan dengan sukarela menaati peraturan, ketentuan, dan ketentuan perusahaan. Disiplin kerja bagi pegawai adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan dan tata cara kerja yang ada, yaitu sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis organisasi.

Artinya Disiplin Kerja memperhatikan keinginan pegawai untuk berusaha atau bercita-cita ke jenjang yang lebih tinggi menuju prestasi organisasi, sepanjang tidak mengabaikan potensi dirinya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadinya. [4].

Hotel Karang Setra, sebagai entitas bisnis di sektor perhotelan yang terus berkembang, perlu memahami sejauh mana kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Kedisiplinan yang baik diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional, kualitas pelayanan, dan akhirnya memberikan dampak positif pada kepuasan tamu.

Tabel 1. Data Karyawan 2023

No	Nama Divisi	Jumlah Karyawan
1	GENERAL MANAGER	1
2	HRD	2
3	ACCOUNTING	5
4	HOUSE KEEPING	22
5	F&B SERVICE	12
6	F&B KITCHEN	12
7	FRONT OFFICE	5
8	ENGINEERING	6
9	SECURITY	6
10	MARKETING	3
TOTAL		74

Sumber: Data Internal Hotel Karang Setra Spa & Cottage 2023

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja di Hotel Karang Setra Bandung, antara lain: Absensi digunakan untuk menilai kedisiplinan, dan pegawai yang disiplin kerjanya buruk terbiasa terlambat masuk kerja, dimana individu sering kali tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang mentaati peraturan kerja tidak akan mengabaikan tata cara kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan pegawai yang tidak mengikuti pedoman akan tetap absen apabila datang terlambat. Kepatuhan terhadap standar kerja dipengaruhi oleh tingkat tanggung jawab pegawai terhadap aktivitas yang diberikan kepadanya. Karyawan masih kurang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pegawai dengan tingkat kesadaran yang tinggi adalah pegawai yang selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan teliti dalam pekerjaannya, serta selalu memanfaatkan segala sesuatunya secara efektif dan efisien. Pegawai yang tingkat

kewaspadaannya rendah merupakan pegawai yang melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan etis diukur dari berbagai karyawan yang mungkin melakukan perilaku yang tidak pantas ketika jumlah karyawan masih mencukupi karena karyawan datang terlambat bahkan setelah diperingatkan oleh atasannya. Berdasarkan hasil wawancara di Hotel Karang Setra Bandung, staf yang diinginkan perusahaan harus mampu menangani permasalahan terkait peraturan hotel Karang Setra Bandung.

Namun berdasarkan kenyataan yang ada, masih terdapat pegawai yang melanggar aturan disiplin yang telah ditetapkan pihak Hotel Karang Setra Bandung yaitu masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja karena alasan yang tidak jelas, masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja. pekerjaan, masih tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran, sanksi, bahkan pemecatan kepada karyawan, hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari pihak pegawai di Hotel Karang Setra Bandung.

Tabel 2. Data Kehadiran Karyawan Hotel Karang Setra Spa & Cottage

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan terlambat > 3 Hari	Disiplin	% Kedisiplinan
Januari	74	32	42	57%
Februari	74	32	42	57%
Maret	74	33	49	60%
April	74	31	43	58%
Mei	74	33	42	56%
Juni	74	29	52	64%
Juli	74	36	41	53%
Agustus	74	35	42	55%
September	74	35	42	55%
Oktober	74	37	37	50%
November	74	35	39	53%
Desember	74	35	39	53%

Sumber: Data Internal Hotel Karang Setra

Dari tabel data kehadiran karyawan Hotel Karang Setra menunjukkan bahwa Selama tahun 2023, presentase kehadiran karyawan menunjukkan variasi, dengan tingkat kehadiran bervariasi antara 50% hingga 64%. Meskipun terjadi fluktuasi, rata-rata presentase kehadiran selama tahun tersebut adalah sebesar 55,5%. Serta keterlambatan karyawan hotel karang setra lebih dari 3 hari atau sering kali karyawan datang tidak tepat waktu baik itu datang ketempat kerja telat dan pulanginya lebih awal. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan karena tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai.

Karena penulis sadar bahwa tingkat disiplin kerja pegawai sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai, maka penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Karang Setra. Dengan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kedisiplinan dan kinerja karyawan dalam konteks industri perhotelan. Permasalahan ini menjadi dasar bagi penulis untuk mengangkat tema penelitian : "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL KARANG SETRA, SPA & COTTAGE"

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah aspek perilaku yang paling rumit dan tidak dapat diprediksi. Tidak ada buku rumus untuk membantu seorang manajer memotivasi karyawannya. Seorang manajer dapat membeli waktu pekerja, kehadiran fisik di lokasi tertentu, dan sejumlah gerakan otot terampil yang dapat diukur setiap jam atau hari, namun dia tidak dapat membeli semangat, inisiatif, kesetiaan, atau pengabdian seorang pekerja [5].

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital yang menggerakkan aktivitas organisasi, baik di sektor institusi maupun bisnis, yang perlu diberdayakan dan dipersiapkan untuk menjadi nilai tambah. Konsep SDM memiliki dua dimensi utama, yaitu mikro dan makro. Dimensi mikro mengacu pada individu yang terlibat dalam aktivitas organisasi atau

perusahaan, yang dikenal dengan berbagai istilah seperti pegawai, karyawan, atau pekerja. Sementara itu, dimensi makro mencakup seluruh masyarakat dalam suatu negara yang terlibat dalam pasar tenaga kerja, termasuk mereka yang sudah bekerja dan yang masih mencari pekerjaan [6].

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses harmonisasi antara individu dan organisasi agar sesuai dengan tuntutan masing-masing. Ini adalah komponen penting dari proses manajerial yang mencoba mengelola sumber daya manusia dalam suatu bisnis. Tujuannya adalah untuk mencapai kolaborasi penuh dari orang-orang ini dengan memaksimalkan potensi mereka. Sederhananya, ini adalah seni merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. [5]

Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja merupakan tanggung jawab penting bagi setiap kantor atau institusi tempat seseorang bekerja, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan mencegah mereka melakukan kegiatan yang tidak relevan selama jam kerja. Konsep disiplin kerja merujuk pada tuntutan untuk menjaga ketertiban di lingkungan kerja, memastikan bahwa pegawai bertindak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, dan termotivasi untuk melakukan segala aktivitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

[3, p. 86] berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu keadaan atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap norma dan peraturan instansi". Keith Davis dalam [7, p. 129] mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standars*". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Rasa tanggung jawab yang kuat pada seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya merupakan tanda disiplin yang baik. [8] "Jadi peraturan dan ketentuan sangat penting untuk menjaga ketertiban di kantor tempat Anda bekerja, karena kedisiplinan dalam suatu kantor atau tempat kerja dianggap baik bila beberapa orang mengikuti standar yang berlaku. Disiplin mencerminkan profesionalisme dan pengabdian karyawan. Ketaatan pada aturan dan etos kerja yang kuat menumbuhkan kepercayaan dan rasa hormat antar karyawan dan atasan. Membangun budaya kerja profesional dan integritas sangat bertumpu pada kedisiplinan.

Para ahli mendefinisikan disiplin sebagai pola perilaku yang mendorong kinerja luar biasa. Hal ini mencakup komitmen dan tanggung jawab yang tertanam kuat dalam diri individu, serta kepatuhan itu sendiri. Disiplin menjadi pedoman yang mendorong seseorang untuk bekerja keras, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mencapai tujuan. Disiplin lebih dari sekedar peraturan; itu adalah kunci untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut [9] dalam [10] Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, antara lain:

- 1) Kehadiran adalah kriteria dasar untuk menilai kedisiplinan, dan karyawan yang kurang disiplin lebih besar kemungkinannya untuk terlambat.
- 2) Kepatuhan terhadap norma-norma di tempat kerja, dimana personel yang mengikuti peraturan tidak mengabaikan prosedur dan selalu mengikuti pedoman perusahaan.
- 3) Ketaatan terhadap standar kerja ditunjukkan dengan akuntabilitas karyawan terhadap tugas yang diberikan.
- 4) Tingkat kewaspadaan yang tinggi menunjukkan bahwa orang selalu terjaga, teliti, dan teliti dalam pekerjaannya, serta sumber daya digunakan secara efektif dan efisien.
- 5) Ketika karyawan tertentu melakukan perilaku yang tidak pantas, yang merupakan salah satu bentuk ketidakdisiplinan, maka penanganan etika menjadi bagian dari disiplin kerja karyawan. Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada sejauh mana kegiatan tertentu berhasil dilaksanakan dan diselesaikan. Ketika kita berbicara tentang kinerja perusahaan, yang kita maksud adalah tingkat pencapaian hasil yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan. Manajemen kinerja mengacu pada serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja dalam lembaga tersebut. Menurut Helfert dalam [11, p. 447] Kinerja merupakan gambaran menyeluruh mengenai kondisi perusahaan selama periode tertentu; merupakan suatu hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh tindakan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya.

[12, p. 231] menunjukkan bahwa kinerja merupakan konsekuensi orang melakukan tugas sesuai dengan kriteria pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil suatu prosedur yang diacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan atau perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Menurut [13] Bukan suatu kebetulan terjadi kinerja yang optimal dan stabil. Tentu saja telah melalui tahapan pengelolaan kinerja yang efektif dan upaya maksimal untuk mencapainya.

Menurut uraian di atas, kinerja adalah kemandirian dan efisiensi seseorang, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, yang dinilai dengan kinerja.

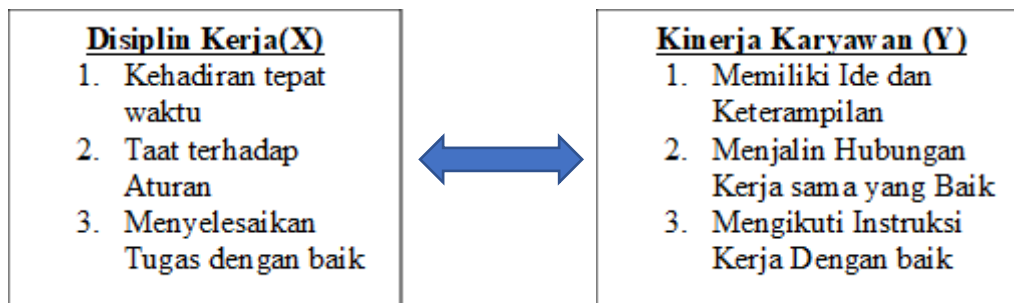
Indikator Kinerja

Indikator itu penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Adapun ukuran dari kinerja pegawai menurut Malthis [10] sebagai berikut :

- 1) Tanggung jawab; karyawan merasakan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.
- 2) Pegawai dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Inisiatif mengacu pada kemampuan karyawan untuk membuat penilaian atau mengambil semua tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tugas utama.
- 4) Kualitas pekerjaan, yaitu kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan uraian tugasnya.
- 5) Kerjasama pegawai Kesiapan berkolaborasi dengan rekan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal, akan menghasilkan peningkatan prestasi kerja dan dapat dipercaya.
- 6) pegawai lain secara vertikal dan horizontal sehingga hasil kerja lebih baik dan pegawai dapat diandalkan.

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran yang dikemukakan sepanjang pembahasan proposal ini dapat dituangkan dalam bentuk skema di bawah ini:



Skema 1. Kerangka Pikir Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Karang Setra, Spa & Cottage

Hipotesis

Penulis mengajukan hipotesis berikut, berdasarkan latar belakang dan kekhawatiran yang dijelaskan di atas: "bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan." pada Hotel Karang Setra,Spa & Cottage"

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penulisan

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut [14, p. 13] Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang fokus pada pengamatan dan evaluasi data kuantitatif dari populasi atau sampel yang diteliti. Proses pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian, dan data dievaluasi secara statistik untuk menghasilkan data numerik. Tujuan utama dari strategi ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun pengertian deksriptif menurut [14, p. 226] adalah suatu metode yang berfungsi untuk menjelaskan atau menyajikan gambaran umum mengenai pokok bahasan yang diteliti dengan menggunakan data atau sampel yang telah diperoleh secara memadai, tanpa melakukan analisis dan menarik kesimpulan yang diterima secara luas.

Subjek Penelitian

Untuk sampelnya kami mengambil dari Obyek yang akan diteliti adalah karyawan Hotel Karang Setra di Jl. Bungur No.2, Cipedes, Kec. Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat 40162. Sebanyak 44 Orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini. Menurut [14, p. 199] angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yaitu karyawan hotel karang setra spa & cottage untuk memberikan jawaban. Bentuk

kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah positif, maka pemberian skor pada kuesioner yang diberikan kepada responden didasarkan pada kriteria skala Likert.

Tabel 3 Skala Likert

	Uraian		Diberi Skor
1	Sangat Setuju	ST	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-Ragu	RG	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono [14]

Uji Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel [14]

1). Uji Validitas

Uji validitas menilai suatu kuesioner valid atau tidak. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sah, artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur [14]. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan skor yang diperoleh dari setiap item dengan skor keseluruhan untuk setiap atribut. Pendekatan korelasi yang digunakan adalah korelasi product-moment Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{XY} = Korelasi antara variabel X

$\sum Y$ = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah skor total seluruh item

Prosedur pengujian :

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

Bila $Sig < \alpha$ (0,05) maka instrumen valid

Bila $Sig > \alpha$ (0,05) maka instrumen tidak valid

Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 23.0). Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (α) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

2). Uji Reliabilitas

Menurut [15, p. 45], Reliabilitas adalah alat untuk menilai kuesioner sebagai indikator variabel atau konsep. Kuesioner dikatakan dapat dipercaya ketika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tetap konstan atau stabil sepanjang waktu. Reliabilitas pengukuran menggambarkan betapa tidak bias (bebas kesalahan) pengukuran dan mencerminkan konsistensi pengukuran sepanjang waktu dan di tempat yang berbeda dalam instrumen.

Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas divalidasi dengan mengukur konsistensi dan stabilitas. Cronbach's alpha adalah koefisien reliabilitas yang mengukur seberapa baik item dalam suatu kelompok berkorelasi positif satu sama lain. Penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$: jumlah butir pertanyaan

σ^2 : varians total

Menurut Gozali [15] menunjukkan bahwa *Alpha cronbach's* dapat diterima jika $> 0,6$. Semakin dekat alpha cronbach's dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal. Uji reliabilitas ini diolah menggunakan *software SPSS 23.0 for Windows*.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam karya ini, penulis menggunakan teknik analisis regresi langsung. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan nilai variabel dependen dan nilai variabel independen yang terjadi setiap saat. [14, p. 213] Salah satu tujuan penggunaan analisis regresi linier sederhana adalah untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel, yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi), apakah hubungan antara kedua variabel tersebut memiliki nilai positif atau negatif. Analisis regresi linier sederhana ini juga bertujuan untuk memperkirakan nilai variabel independen dan variabel dependen, apakah mengalami peningkatan. [14, p. 241]

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = variabel yang dipengaruhi

X = variabel yang mempengaruhi

a = nilai konstan

b = nilai koefisien

Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis koefisien determinasi, yang dapat dipandang sebagai metrik penting dalam proses perhitungan analisis regresi. Tujuan penggunaan teknik analisis koefisien determinasi ini adalah untuk dapat memberikan informasi baik atau buruknya hasil dilihat dari proses analisis regresi, dan jumlah koefisien determinasi juga sangat berguna untuk mengukur garis regresi yang ada terhadap data aktual. Diketahui juga bahwa nilai koefisien determinasi ini dapat menggambarkan besarnya nilai variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel X . Menurut [16] nilai R yang ada di dalam koefisien determinasi yang sudah dicocokkan akan mempunyai nilai yang lebih kecil

Uji T

Dalam penelitian tersebut, penulis menerapkan salah satu uji statistik yang digunakan untuk mengolah data penelitian untuk dua variabel, yaitu uji T . Setelah uji T selesai dan perbedaan ditemukan, nilai rata-rata yang lebih tinggi akan dihasilkan. Dan data yang biasanya digunakan untuk menjalankan uji statistik memiliki skala interval. Menurut uji statistik, tujuan T adalah untuk menunjukkan dan menjelaskan variasi nilai yang disebabkan oleh pengaruh variabel pertama dan kedua.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4 Tanggapan Karyawan Hotel Karang Setra Tentang Disiplin Kerja

Indikator	No.	Pernyataan	Mean
Kehadiran	1	Setiap karyawan wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu	4,7
Ketaatan pada standar kerja.	2	Tugas/beban kerja menekan waktu kerja secara efektif dan efisien	4
	3	Kebiasaan-kebiasaan yang positif akan menghasilkan kedisiplinan yang positif juga	4,7
Ketaatan pada Peraturan Kerja	4	Peraturan perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	4,4
	5	Prosedur kerja perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	4,4
Bekerja Etis	6	Saling menghargai berbagai pendapat	4,7
Tingkat kewaspadaan Tinggi	7	Pekerjaan dilakukan dengan perhitungan dan ketelitian yang tinggi	4,6
	8	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan	4,4
	9	Pemberian sanksi telah sesuai dengan tingkat pelanggaran	4,2
	10	Hukuman selalu diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan	4,2
TOTAL			4,5

Sumber : Data Olahan Penulis

Tabel 4 menunjukkan bahwa karyawan merespon variabel Disiplin Kerja (X) dengan skor rata-rata 4,5. Skor ini masuk dalam kisaran kategori "Sangat Baik", yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden percaya bahwa penerapan disiplin kerja di Hotel Karang Setra sudah sangat baik.

Tabel 5 Tanggapan Karyawan Hotel Karang Setra tentang Kinerja (Y)

Indikator	No.	Pernyataan	Mean
Tanggung jawab	1	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	4,5
	2	Waktu kerja digunakan secara efisien	4,5
Inisiatif	3	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja	4,6
Keandalan	4	Perusahaan menuntut karyawan lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan	4,5
	5	Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik	4,6
	6	Motivasi meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	4,7
Mutu pekerjaan	7	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan	4,5
	8	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	4,4
	9	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	4,6
Kerjasama	10	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja	4,5
TOTAL			4,5

Sumber : Data Olahan Penulis

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa karyawan merespon variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan skor rata-rata 4,5. Skor ini termasuk dalam kategori "Sangat baik", menyiratkan bahwa sebagian besar staf sudah berkinerja sangat baik.

Hasil Uji Validitas

Sebelum data diproses, semua jawaban yang diberikan oleh responden divalidasi dan uji reliabilitas dilakukan pada mereka. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung, serta proses pengujian, dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 23.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kuisiner Variabel Disiplin Kerja(X)

Variabel/Indaktor	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X)			
X1	0,561	0,297	VALID
X2	0,608	0,297	VALID
X3	0,512	0,297	VALID
X4	0,694	0,297	VALID
X5	0,69	0,297	VALID
X6	0,517	0,297	VALID
X7	0,593	0,297	VALID
X8	0,622	0,297	VALID
X9	0,551	0,297	VALID
X10	0,525	0,297	VALID

Sumber : Data Olahan Penulis

Berdasarkan tabel 6, menilai validitas variabel Disiplin Kerja (X) dengan menampilkan semua item pernyataan yang relevan tentang Disiplin Kerja. Hasil yang diperoleh adalah nilai hitung > rtable, dengan nilai hitung tertinggi adalah 0,694 dan terendah adalah 0,512. Dengan demikian, seluruh unsur Disiplin Kerja telah dinyatakan valid.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Kuisiner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel/Indaktor	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
KinerjaKaryawan (Y)			
Y1	0,398	0,297	VALID
Y2	0,469	0,297	VALID
Y3	0,579	0,297	VALID
Y4	0,436	0,297	VALID
Y5	0,627	0,297	VALID
Y6	0,623	0,297	VALID
Y7	0,55	0,297	VALID
Y8	0,538	0,297	VALID
Y9	0,561	0,297	VALID
Y10	0,595	0,297	VALID

Sumber : Data Olahan Penulis

Berdasarkan tabel 7, menilai kebenaran variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan semua item pernyataan yang relevan tentang Kinerja Karyawan. Hasil yang diperoleh adalah nilai hitung > rtable, dengan nilai hitung tertinggi 0,627 dan terendah 0,398. Dengan demikian, seluruh elemen Kinerja Karyawan telah dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 8 Nilai Pre-Test Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	11

Sumber : Data Olahan Penulis

Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X yang tertera pada tabel adalah 0,756. Nilai tersebut menyatakan variabel X bersifat reliabel. Alasannya adalah karena nilai Cronbach Alpha terhitung lebih besar daripada 0,6.

Tabel 9 Nilai Pre-Test Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	11

Sumber : Data Olahan Penulis

Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Y yang tertera pada tabel adalah 0,746. Nilai tersebut menyatakan variabel Y bersifat reliabel. Alasannya adalah karena nilai Cronbach Alpha terhitung lebih besar daripada 0,6.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**Tabel 10 Analisis Regresi Linier Sederhana****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,025	5,664		5,654	,000
DISIPLIN	,301	,127	,345	2,379	,022

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan Penulis

Temuan analisis regresi linier dasar berupa persamaan regresi untuk variabel kinerja karyawan, yaitu: $32,025 + 0,301$ variabel disiplin, dapat ditentukan melalui proses perhitungan menggunakan program SPSS. Nilai 32,025 dalam tabel disebut sebagai nilai konstan, dan nilai 0,301 juga dikenal sebagai koefisien variabel disiplin. Hasil perhitungan pada tabel regresi linier sederhana di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah 0,022, dan karena nilai konstan (a) 0,05 lebih besar dari nilai signifikan 0,022, hipotesis ditolak. Kesimpulannya, variabel disiplin kerja (variabel X) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi**Tabel 11 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,345 ^a	,119	,098	3,04846

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Sumber : Data Olahan Penulis

Koefisien determinasi adalah teknik yang digunakan dalam pengolahan data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja (variabel X) terhadap variabel kinerja karyawan (variabel Y). Menurut hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan program statistik SPSS, nilai R dari koefisien determinasi adalah 345 atau 0,345 dengan kesalahan standar 3,04846. Menurut temuan tersebut, variabel disiplin kerja (variabel X) berpengaruh 34,5% terhadap variabel kinerja karyawan (variabel Y), sedangkan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel di luar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data pada tabel 6 dan 7, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Hotel Karang Setra merespon positif penerapan kebijakan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Skor rata-rata untuk kedua kriteria berada dalam kategori "Sangat Baik", yaitu 4,5. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menganggap penerapan Disiplin Kerja dan kinerja staf hotel sangat baik.

Selanjutnya, temuan analisis regresi linier sederhana mengungkapkan bahwa variabel Disiplin Kerja (variabel X) memiliki dampak yang cukup besar terhadap variabel Kinerja Karyawan (variabel Y). Koefisien determinasi (R) sebesar 0,345 menyiratkan bahwa Disiplin Kerja dapat menjelaskan 34,5% variasi kinerja karyawan..

REFERENSI

- [1] Khaeruman, L. Marnisah, S. Idrus, L. Irawati, Y. Farradia, E. Erwantingsih, H. S. Y. N. Aisyah, N. Natan, M. T. Widiyanto dan I. , "Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus," dalam *Konsep Kinerja*, Serang, Banten: Penerbit CV. AA. RIZKY, 2021, p. 7.
- [2] N. L. P. P. A. Jayanthi, A. . K. S. Asih dan N. . J. P. Sari, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL TIJILI BENOA," *Journal Research of Management (JARMA)*, vol. Vol. 4 No. 2, pp. 197-205, Juni 2023.
- [3] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 11 penyunt., Jakarta, Jakarta: Prananda Media Group, 2019.
- [4] G. S. Putra dan J. Fernos, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG," *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. Volume 3 Nomor 2, Juli 2023.
- [5] D. A. S. Rahardjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, E. Zusrony, Penyunt., Semarang, Jawa Tengah: Yayasan Prima Agus Teknik, 2022, p. 7.
- [6] E. SUSAN, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA," *Adaara;Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 9 No.2, no. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/issue/view/61>, 2019.
- [7] A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, XIV penyunt., Bandung, Jawa Barat: Bandung: PT Remaja Rosdakarya., 2020.
- [8] L. P. Sinambela dan S. Sinambela, *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*, Depok, Jawa Barat: Rajawali Pers, 2019, p. 332.
- [9] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004.
- [10] Firda, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda," *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. %1 dari %2Vol 3, No 3., 2015.
- [11] S. Z. V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Depok: PT RAJAGRAFINDO. , 2015.
- [12] W. Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- [13] E. Edison, A. Yohny dan I. komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- [14] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif, dan R&D*, 2 cetakan ke-1 penyunt., Sutopo, Penyunt., Bandung: Alfabeta, 2019.
- [15] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [16] D. Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum*, Yogyakarta: MediaKom, 2008.