

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI HOTEL GRAND INNA MUARA PADANG**



HENDRI AZWAR

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERHOTELAN

JURUSAN KESEJAHTERAAN KELUARGA

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Wisuda Periode Juni 2015

PERSETUJUAN PEMBIMBING

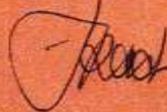
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI HOTEL GRAND INNA MUARA PADANG

HENDRI AZWAR

*Artikel ini disusun berdasarkan skripsi Hendri Azwar untuk persyaratan wisuda
Periode Juni 2015 dan sudah diperiksa dan disetujui oleh kedua pembimbing*

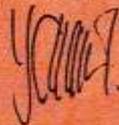
Padang, Mei 2015

Pembimbing I



Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP. 19620530 198803 2001

Pembimbing II



Youmil Abrian, SE, MM
NIP. 19821002 200812 1002

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND INNA MUARA PADANG

Hendri Azwar¹, Ira Meirina Chair² Youmil Abrian²
Program Studi D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan Kesejahteraan Keluarga
FT Universitas Negeri Padang
email: hendrikazwar@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 130 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 orang yang diambil menggunakan teknik pengambilan *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan komunikasi tidak langsung melalui kuesioner (angket) dengan menggunakan skala *likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja Karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, Kinerja Karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%. maka hipotesis yang diterima adalah H_a

Kata kunci : *Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

Abstract

The research aimed to see the Influence of Work-Discipline toward Workers' Performance of *Grand Inna Muara Hotel* in Padang. The research was quantitative descriptive by using associative clausal method. The population was 130 workers of *Grand Inna Muara Hotel*. The samples were 98 people who were obtained by using simple random sampling technique. The instrument that was used for collecting the data was questionnaire. The questionnaire used *Likert* scale which has qualified validity and reliability. Based on the research, work-discipline of the workers was categorized as very good (87, 75%), meanwhile workers' performance was categorized as good (68, 36%). The results revealed a positive, significant correlation between work-discipline toward workers' performance of *Grand Inna Muara Hotel* that is about 6, 8%. In other words, H_a is accepted.

Keywords: *Work-Discipline, and Workers' Performance*

¹ Prodi D4 Manajemen Perhotelan untuk wisuda periode Juni 2015

² Dosen Jurusan Kesejahteraan Keluarga FT-UNP

A. Pendahuluan

Pemerintah Kota Padang melakukan pembangunan ekonomi diberbagai bidang, salah satu realisasinya adalah mengembangkan industri pariwisata. Ini dilakukan karena Kota Padang merupakan salah satu kota tujuan bisnis dan wisata dari berbagai daerah baik lokal maupun mancanegara. Salah satu industri yang sedang berkembang pesat adalah industri perhotelan, karena pada dasarnya hotel sudah menjadi kebutuhan bagi setiap kalangan baik swasta maupun pemerintah. Industri perhotelan merupakan salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Pasal 1, definisi hotel adalah “Penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar didalam suatu bangunan yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan”.

Operasional hotel tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia pada sebuah hotel harus mempunyai satu tujuan sama yaitu berkeinginan hotel mengalami peningkatan pendapatan dari tahun ke tahun. Untuk itu kinerja yang baik serta meningkatkan hasil kerja merupakan hal terpenting dalam mewujudkan kemajuan dalam perusahaan.

Hotel Grand Inna Muara adalah salah satu hotel berbintang empat (****) yang beralamat di Jalan Gereja No 34 Kota Padang Provinsi

Sumatera Barat. Hotel tersebut memiliki 7 departemen yang mendukung berjalannya operasional hotel dengan baik. Departemen-departemen tersebut yaitu: *front office department*, *food and beverage department*, *marketing department*, *accounting department*, *human capital department*, *engineering department* dan *housekeeping department*.

Operasional hotel sangat dibutuhkan peran penting sumber daya manusia serta kesadaran terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan. Kesadaran dari karyawan tersebut dipengaruhi oleh faktor yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik seperti disiplin kerja.

Kinerja sumber daya manusia atau *Job Performance*, merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Selanjutnya Hasibuan (2002: 42) menjelaskan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari dua faktor yaitu: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin tinggi pulalah tingkat keberhasilan pekerja tersebut.

Selain ketiga faktor di atas tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan juga harus disertai dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas oleh atasan, maka karyawan akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Kreatifitas dan inisiatif yang tinggi, mampu menjalin

hubungan kerjasama dengan rekan kerja, pimpinan dan pelanggan serta sopan santun dan respek terhadap orang lain merupakan hal terpenting yang harus dimiliki karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for Supervision and Interpersonal Impact* sehingga perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kinerja dari karyawan.

Selanjutnya salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012: 198). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Hotel Grand Inna Muara Padang merupakan hotel yang memperhatikan disiplin kerja serta kinerja dari masing-masing karyawan. Kegiatan yang dilakukan manajemen untuk tujuan tersebut yaitu dengan melakukan evaluasi dan penilaian karyawan. Namun berdasarkan dokumen yang tidak dapat dipublikasikan berupa formulir penilaian karyawan yang diisi oleh *management* ditemukan kinerja karyawan yang

masih rendah serta komentar dan saran yang diisi bahwa untuk tingkat pengetahuan dan kerja sama dari karyawan yang masih kurang.

Selanjutnya dari data yang diperoleh dari *Human Capital Department* Hotel Grand Inna Muara Padang masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin. Ini dilihat berdasarkan tingkat absensi dari karyawan yang sering terlambat masuk kerja. Berikut tingkat absensi karyawan Hotel Inna Muara periode Januari-Desember 2014 dapat dilihat pada tabel 1. di bawah ini.

Tabel 1. Absensi Karyawan Hotel Grand Inna Muara Padang pada periode Januari-Desember 2014

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Terlambat Lebih Dari 3x
1	Januari	136	46	14
2	Februari	134	16	1
3	Maret	134	19	0
4	April	133	14	0
5	Mei	134	25	0
6	Juni	134	24	0
7	Juli	132	16	0
8	Agustus	132	9	0
9	September	133	28	1
10	Oktober	132	28	1
11	November	130	12	0
12	Desember	130	25	0

Sumber: *Human Capital Departement* Hotel Grand Inna Muara Padang, Januari 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat disiplin karyawan Hotel Grand Inna Muara belum baik. Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan dari karyawan dimana setiap bulannya masih ada karyawan yang datang terlambat, selain itu masih ditemukan karyawan yang *late in over 3* dalam sebulan yaitu pada Bulan Januari, Februari, September dan Oktober.

Menurut Sedarmayanti (2001: 65) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap Mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mencerminkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan pengamatan secara umum adanya keluhan tamu yang menginap di Hotel Grand Inna Muara Padang. Keluhan tersebut dicatat oleh resepsionis dan kemudian disampaikan kepada departemen yang bersangkutan, namun keluhan tersebut seringkali hanya tersimpan di meja resepsionis dan tidak sampai kepada operasional yang bersangkutan karena sebelum menyelesaikan tugasnya di *reception*, petugas *reception* sudah harus melakukan tugas yang lain, sehingga departemen tersebut tidak mengetahui keluhan tamu. Keluhan tamu tersebut seperti: adanya tamu yang mengeluhkan saat memesan *room service*, dimana tamu menunggu makanan terlalu lama untuk diantarkan ke kamar. Selain itu adanya tamu yang mengeluhkan proses penanganan administrasi saat *check-in* maupun *check-out* yang kurang cepat, sehingga tamu harus menunggu lama di lobby. Ini merupakan kurang tanggapnya karyawan terhadap keluhan tamu yang menginap. Selanjutnya berdasarkan pengamatan secara langsung dan wawancara dengan salah seorang karyawan, adanya karyawan yang keluar pada saat jam kerja tanpa

memberitahu *security* terlebih dahulu sehingga dapat mengganggu operasional hotel.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”**

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebanyak 130 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling* dengan jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 98 orang.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan atau didapat langsung dari responden dengan cara menyebarkan angket untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari bagian *Human Capital Department* mengenai data karyawan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Mentabulasi Data

Data disiplin kerja dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan data konsentrasi (menghitung frekuensi, mean, modus, persentase, nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum).

2. Deskripsi Data

Mengklasifikasikan skor ke dalam 5 kategori untuk melihat tingkat pencapaian responden. Teknik klasifikasi yang digunakan menurut Arikunto (2010: 201) yaitu:

- a. Kategori sangat baik : $\geq (M_i + 1,5 S_{di})$
- b. Kategori baik : $(M_i + 0,5 S_{di}) - < (M_i + 1,5 S_{di})$
- c. Kategori cukup : $(M_i - 0,5 S_{di}) - < (M_i + 0,5 S_{di})$
- d. Kategori buruk : $(M_i - 1,5 S_{di}) - < (M_i - 0,5 S_{di})$
- e. Kategori sangat buruk: $< (M_i - 1,5 S_{di})$

C. Uji Persyaratan Analisis

Setelah data terkumpul selanjutnya data dianalisis untuk mengetahui apakah data penelitian tentang Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang diperoleh dari data normal atau tidak, apakah data penelitian homogen atau tidak serta untuk melihat apakah ada hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian yang digunakan adalah Uji Regresi Linear Sederhana.

E. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Variabel Disiplin Kerja (X)

Data Disiplin Kerja dikumpulkan melalui pernyataan yang terdiri dari 15 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya angket disebarakan kepada 98 responden untuk dijawab, dapat dilihat pada tabel 2. klasifikasi data berikut:

Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja (X)

n=98

Kategori	Skor	F	Persentase(%)
Sangat Baik	≥ 60	86	87,75
Baik	50 - < 60	12	12,24
Cukup	40 - < 50	0	0
Buruk	30 - <40	0	0
Sangat Buruk	< 30	0	0
Total		98	100

Berdasarkan tabel di atas tentang deskripsi data variabel disiplin kerja terdapat 87,75% responden termasuk kategori sangat baik, 12,24% responden termasuk kategori baik. 0,0% responden termasuk kategori cukup, 0,0% responden termasuk kategori buruk. 0,0% responden termasuk kategori sangat buruk.

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Data Kinerja Karyawan dikumpulkan melalui pernyataan yang terdiri dari 21 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya angket disebarakan kepada 98 responden, dapat dilihat pada tabel 7. klasifikasi data berikut:

Tabel 7. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

N=98

Kategori	Skor	F	Persentase(%)
Sangat Baik	≥ 84	31	31,63
Baik	$70 - < 84$	67	68,36
Cukup	$56 - < 70$	0	0
Buruk	$42 - < 56$	0	0
Sangat Buruk	< 42	0	0
Total		98	100

Berdasarkan tabel di atas tentang deskripsi data variabel kinerja karyawan terdapat, 31,63% responden termasuk kategori sangat baik, 68,36% responden termasuk kategori baik. 0,0% responden termasuk kategori cukup, 0,0% responden termasuk kategori buruk. 0,0% responden termasuk kategori sangat buruk.

3. Analisis Data

a. Uji Normalitas

Diperoleh nilai *Sig* untuk disiplin kerja dan kinerja karyawan berturut-turut adalah 0,132 dan 0,201 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel tersebut terdistribusi normal. Nilai *Sig* kedua variabel tersebut

lebih besar dari 0.05 ($\alpha = 5\%$), sehingga berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa kedua variabel terdistribusi normal

b. Uji Homogenitas

Diperoleh nilai Sig adalah 0,787 dengan taraf signifikansi $> 0,05$. Ini artinya nilai Signifikansi data lebih besar dari taraf signifikansi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau data bersifat homogen

c. Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas di peroleh nilai sig. 0.023 dimana nilai tersebut kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil uji regresi linier diatas diperoleh nilai F hitung 7,047 dengan sig. 0,009 $< 0,05$ artinya variabel X dapat menjelaskan variabel Y secara signifikan. Untuk melihat besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Table 8. R Square Variabel X terhadap Variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.262 ^a	.068	.059	4.34933

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R Square 0,068 Artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,068 (6,8%). Sedangkan 93,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian diperoleh t hitung 2,655 > t tabel ($\pm 1,98472$) dengan taraf sig. 0,05, maka variable disiplin kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diperoleh koefisien regresi sebesar 0,338 dengan nilai t hitung 2,655 pada sig. 0,009 < 0,05. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan 0,338 satuan kinerja karyawan.

5. Pembahasan

a. Disiplin Kerja (X)

Berdasarkan hasil penilaian dari 98 orang sampel, maka variabel disiplin kerja dapat dikelompokan sebagai berikut: 87,75% responden termasuk kategori sangat baik, 12,24% responden termasuk kategori baik. 0,0% responden termasuk kategori cukup, 0,0% responden termasuk kategori buruk. 0,0% responden termasuk kategori sangat buruk. Artinya hampir seluruh disiplin kerja karyawan Hotel Grand Inna Muara masuk dalam kategori sangat baik yang diperoleh dari hasil penilaian karyawan.

b. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penilaian dari 98 orang sampel, maka variabel kinerja karyawan dapat dikelompokkan sebagai berikut: 31,36% responden termasuk kategori sangat baik, 68,36% responden termasuk kategori baik. 0,0% responden termasuk kategori cukup, 0,0% responden termasuk kategori buruk. 0,0% responden termasuk kategori sangat buruk. Artinya hampir seluruh kinerja karyawan Hotel Grand Inna Muara masuk dalam kategori baik yang diperoleh dari hasil penilaian karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Analisis dilakukan dengan bantuan dengan bantuan SPSS 16.0 diperoleh hasil uji regresi linier sederhana diperoleh nilai F hitung 7,047 dengan sig. 0,009 < 0,05 artinya variabel disiplin kerja (X) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) secara signifikan. Selanjutnya diperoleh t hitung 2,655 > t tabel ($\pm 1,98472$) dengan taraf sig. 0,05, maka variable disiplin kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diperoleh koefisien regresi sebesar 0,338 dengan nilai t hitung 2,655 pada sig.

$0,009 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan 0,338 satuan kinerja karyawan.

Kemudian diperoleh nilai R Square 0,068 Artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,068 (6,8%), sedangkan 93,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka hipotesis yang diterima dalam penelitian ini adalah H_a dan H_0 ditolak. Meskipun pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya 6,8% tapi merupakan salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang baik karena pada dasarnya disiplin kerja yang baik akan memberikan kinerja karyawan yang baik.

F. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Hasil penilaian tentang Disiplin Kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik dan hasil penilaian tentang Kinerja Karyawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang sebesar 6,8% dan 93,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Saran

Bagi pihak Hotel disarankan untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja, seperti faktor pendidikan karyawan, keterampilan, kepemimpinan,

kompensasi, kesempatan berprestasi dan faktor lainnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat baik.

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan, serta menjadi informasi tambahan dan bahan pembelajaran. Kepada peneliti lainnya diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan tentang kinerja karyawan, karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Catatan: Artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis, dengan Pembimbing I Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd dan Pembimbing II Youmil Abrian, SE,MM.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.