
**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL
ASTON INN MATARAM****Oleh****Ni Kadek Dwi Aprisca Setiani¹, Siluh Putu Damayanti² & I Ketut Purwata³**^{1,2,3} **Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram****Email : ¹dwiputryaprisca@gmail.com, ²sp.damayanti@gmail.com &****³iketutpurwata@gmail.com****Article History:***Received: 13-06-2024**Revised: 15-06-2024**Accepted: 19-06-2024***Keywords:***Disiplin Kerja, Kinerja
Karyawan.*

Abstrak: Penelitian ini membahas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel Aston Inn Mataram. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Inn Mataram. Metode yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 71 responden. Penarikan sampel menggunakan teknik non probability sampling, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan kuantitatif dengan pengukuran skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan setiap penambahan 1% disiplin kerja maka kinerja karyawan akan bertambah 0,384. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

PENDAHULUAN

Operasional hotel sangat membutuhkan peran sumber daya manusia yang memiliki kesadaran terhadap peraturan yang ada didalam perusahaan. Kesadaran dari karyawan tersebut tentunya dipengaruhi oleh faktor yang dapat menghasilkan sebuah kinerja karyawan yang baik seperti disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sebuah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya sebuah tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2013).

Hotel Aston Inn Mataram merupakan hotel yang memperhatikan disiplin kerja serta kinerja dari masing-masing karyawannya, informasi ini penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan *Human Resource Department* Hotel Aston Inn Mataram, bahwa peraturan perusahaan mereka juga mencantumkan mengenai peraturan disiplin kerja. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk melakukan evaluasi dan penilaian karyawan. Namun, berdasarkan wawancara dengan *Human Resources Departement* Hotel Aston Inn Mataram, tingkat disiplin kerja karyawan di Hotel Aston Inn Mataram mengalami penurunan. Hal tersebut didapati dari beberapa karyawan yang telah melakukan pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, seperti tidak tepat waktu saat masuk kantor, meninggalkan kantor tanpa izin dan menunda beberapa pekerjaan mereka.

Menurut hasil data yang didapatkan dari wawancara dengan *Human Resource Department* Hotel Aston Inn Mataram, disimpulkan bahwa tingkat ketidaktepatan waktu karyawan dalam

bekerja di Hotel Aston Inn Mataram 3 bulan terakhir mengalami peningkatan. Peningkatan ini tentu saja menandakan bahwa karyawan kurang disiplin. Kondisi ini tentu saja akan mengurangi kualitas kerja karyawan dan pastinya akan berpengaruh kepada kualitas kinerja karyawan Hotel Aston Inn Mataram.

Tabel 1. Absensi Karyawan Tidak Tepat Waktu Hotel Aston Inn Mataram

<i>Department</i>	Jumlah karyawan tidak tepat waktu		
	Februari	Maret	April
Admin & General	1	1	1
Accounting	6	6	3
Engginering	6	5	5
Food Beverage Service	8	13	16
Food Beverage Kitchen	9	16	13
Front Office	5	8	8
Housekeeping	9	8	8
Human Resource	2	2	2
Sales & Manager	6	6	6
Total	53	65	62

Sumber: *Human Resource Department* Aston Inn Mataram

Disiplin kerja sendiri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Penegakan disiplin kerja karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu perusahaan karena disiplin akan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih efektif dan efisien. Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan maslah yaitu apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Aston Inn Mataram? Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Aston Inn Mataram.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Hotel Aston Inn Mataram yang berlokasi di Jalan Panca Usaha No.1 Mataram. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif kausal. Penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Inn Mataram. Desain penelitian kuantitatif kausal yaitu untuk mengkaji hubungan sebab-akibat antara faktor tertentu yang menjadi penyebab gejala yang diselidiki (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) dan variabel terikat yaitu kinerja (Y). Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Aston Inn Mataram, kemudian objek penelitiannya adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling (Alamsyah et al., 2022). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan jumlah populasi sebanyak 71 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentas (Sugiyono, 2017).i. Adapun instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan skala likert (Sugiyono, 2019). Sementara itu, teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas,

uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas, regresi linear sederhana, dan uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur valid tidaknya variabel X dan Y dalam suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan atau pernyataan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dari kuesioner. Sementara itu, kriteria penilaian uji validitas yaitu apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka item kuesioner/angket tersebut dinyatakan valid. Dan apabila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka dapat dinyatakan item kuesioner/angket tidak valid. Hasil Uji Validitas nampak pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel Penelitian	Kode Item Pertanyaan	Pearson Correltion	r Standar	Keterangan
Disiplin Kerja	X01	0,407	0,235	Valid
	X02	0,450	0,235	Valid
	X03	0,446	0,235	Valid
	X04	0,346	0,235	Valid
	X05	0,525	0,235	Valid
	X06	0,412	0,235	Valid
	X07	0,315	0,235	Valid
	X08	0,485	0,235	Valid
	X09	0,424	0,235	Valid
	X10	0,392	0,235	Valid
	X11	0,408	0,235	Valid
	X12	0,554	0,235	Valid
	X13	0,534	0,235	Valid
	X14	0,321	0,235	Valid
	X15	0,421	0,235	Valid

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan total 15 pertanyaan untuk variabel disiplin kerja, setelah dilakukan pengujian validitas semua item disiplin kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai *cronbach' alpha* di atas dari 0,235.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel Penelitian	Kode Item Pertanyaan	Pearson Correltion	r Standar	Keterangan
Kinerja	Y01	0,544	0,235	Valid
	Y02	0,441	0,235	Valid
	Y03	0,670	0,235	Valid
	Y04	0,814	0,235	Valid
	Y05	0,814	0,235	Valid
	Y06	0,805	0,235	Valid
	Y07	0,707	0,235	Valid
	Y08	0,783	0,235	Valid
	Y09	0,786	0,235	Valid
	Y10	0,791	0,235	Valid
	Y11	0,799	0,235	Valid
	Y12	0,610	0,235	Valid
	Y13	0,687	0,235	Valid
	Y14	0,405	0,235	Valid
	Y15	0,633	0,235	Valid
	Y16	0,608	0,235	Valid
	Y17	0,766	0,235	Valid

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan total 17 pertanyaan untuk variabel kinerja, setelah dilakukan pengujian validitas semua item disiplin kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai *cronbach' alpha* di atas dari 0,235.

Menurut Azwar dalam penelitian Sulistiawan dkk., uji reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya (Sulistiawan et al., 2020). Sementara menurut V. Wiratna Sujerweni, kuisioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,6. Sebab kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6 (Wiratna Sujarweni, 2014). Berikut hasil uji reliabilitas yang nampak pada Tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	r Standar	Keterangan
Disiplin Kerja	0,661	0,6	Reliable
Kinerja Pegawai	0,922	0,6	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4, didapat nilai korelasi *Cronbach's Alpha* pada variabel disiplin kerja (0,661), dan kinerja pegawai (0,922). Hal tersebut dinyatakan reliabel, karena nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* table.

Selanjutnya, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Adapun

hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		6.67341393
	Most Extreme Absolute Differences		.096
	Positive		.096
	Negative		-.096
Test Statistic			.096
Asymp. Sig. (2-tailed)			.170 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas yang digunakan adalah dengan uji Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal (Kaylana Setiawan & Yanthy Yosepha, 2020). Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi $0,170 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikansi mempunyai pengaruh linear atau tidak. Dasar pengambilan keputusan pengujian berdasarkan nilai signifikansi $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear (Kaylana Setiawan & Yanthy Yosepha, 2020). Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Between Groups	704.451	19	37.076	.690	.811
Disiplin Linearitas	325.912	1	325.912	6.069	.017
Deviation from Linearity	378.538	18	21.030	.392	.984
Within Groups	2738.873	51	53.703		
Total	3443.324	70			

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui bahwa bahwa nilai signifikansi $0,984 > 0,05$ maka terdapat hubungan linear yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh apakah variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil pengolahan data Regresi Linear Sederhana dengan menggunakan SPSS for Windows versi 22 dapat dilihat pada hasil sebagai

berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.140	7.651		7.207	.000
Disiplin Kerja	.384	.143	.308	2.686	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji di atas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai konstan (a) sebesar 55.140, sedangkan nilai disiplin kerja (B) sebesar 0,384. Untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen, maka dilakukan uji t dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.140	7.651		7.207	.000
Disiplin Kerja	.384	.143	.308	2.686	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 dapat diperoleh nilai thitung sebesar 2.686. Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus $t_{tabel} (\alpha / 2; n - k)$ $k = 2$ dan $n = 71$ adalah 1.994. Maka variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Dari hasil 71 kuisioner yang diedarkan pada responden karyawan Hotel Aston Inn Mataram berdasarkan umur, yaitu responden umur 26, 28 dan 29 tahun merupakan responden dengan presentase tertinggi yaitu 9,86%. Maka dari data tersebut dapat dikatakan bahwa rata-rata usia pegawai masih tergolong pada usia produktif. Sementara itu, dari hasil 71 kuisioner yang diedarkan pada responden karyawan Hotel Aston Inn Mataram berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir (umum), yaitu latar belakang SD jumlah responden 0 atau 0%, latar belakang pendidikan SMP jumlah responden 0 atau 0%, latar belakang pendidikan SMA jumlah responden 10 orang atau 14,08%, latar belakang pendidikan SMK jumlah responden 19 orang atau 26,76%, latar belakang Diploma jumlah responden 26 orang atau 36,62%, latar belakang pendidikan S-1 jumlah responden 16 orang atau 22,54%, latar belakang S-2 jumlah responden 0 atau 0% dan latar belakang S-3 jumlah responden 0 atau 0%. Ini menunjukkan bahwa instansi dalam merekrut pegawai sebagian besar mempunyai pendidikan sarjana, sehingga dengan latar pendidikan ini diharapkan menjadi salah satu modal dari pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mendukung kemajuan instansi.

Hasil pengujian validitas mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan total 15

pertanyaan untuk variabel disiplin kerja, setelah dilakukan pengujian validitas semua item disiplin kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai *cronbach' alpha* di atas dari 0,235. Sedangkan hasil pengujian validitas mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan total 17 pertanyaan untuk variabel kinerja, setelah dilakukan pengujian validitas semua item disiplin kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai *cronbach' alpha* di atas dari 0,235. Sementara itu, uji validitas menggunakan skor total pada tingkat signifikansi 5% dengan sampel 71 orang. Pengujian validitasnya menggunakan perbandingan *pearson correlation* dengan *r-table product moment*. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka variabel dinyatakan valid dimana $r\text{-hitung}$ setelah data kuesioner diolah sebesar 0,235.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan Hotel Aston Inn Mataram. Analisis dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 22 diperoleh hasil uji regresi linier sederhana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.686. Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus $t\text{ tabel } (\alpha / 2; n - k) k = 2 \text{ dan } n = 71$ adalah 1.994, Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan arti kata Hipotesis (H_a) diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja karyawan Hotel Aston Inn Mataram.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Inn Mataram dan berbagai uraian-uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan atau penambahan disiplin kerja, maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan dan sebaliknya apabila disiplin kerja memiliki penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Hal ini diperkuat dan didukung oleh nilai sig. lebih kecil dari nilai alpha yaitu $0,009 < 0,05$ artinya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dapat dilihat dari hasil t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2.686 > 1.994$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang ada di Hotel Aston Inn Mataram memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan simpulan diatas, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut: 1) Untuk Hotel Aston Inn Mataram diharapkan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan dengan cara lebih mendisiplinkan lagi perihal tingkat kehadiran karyawan, hal tersebut karena tingkat kehadiran merupakan indikator yang memiliki nilai tertinggi diantara indikator disiplin kerja lainnya. Dan seperti hasil yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis membuktikan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu Hotel Aston Inn Mataram diharapkan bisa lebih tegas dalam meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawannya. 2) Untuk peneliti selanjutnya, yang akan mengambil penelitian dengan variable yang sama, sebaiknya disarankan untuk menambahkan jumlah variable bebas yang nantinya akan bertambah menjadi 2 atau 3 variabel..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alamsyah, I. R., Mahfud, I., & Aguss, R. M. (2022). Pengaruh Latihan Shooting Dengan Metode Beef Terhadap Akurasi Free Throw Siswi Ekstrakurikuler Basket Smk Negeri 4 Bandar Lampung. *Sport Science & Education Journal*, 3(3), 14.
- [2] Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi Cet)*. PT. Bumi Aksara.
- [3] Kaylana Setiawan, C., & Yanthy Yosepha, S. (2020). Pengaruh Green Marketing dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Teh Body Shop Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 3.
- [4] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- [5] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [6] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/R&D) (Cetakan 4)*. Alfabeta.
- [7] Sulistiawan, A., Yuliasesti Diah Sari, E., & Zulida Situmorang, N. (2020). Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi Menggunakan Confirmatory Analisis Faktor (CFA). *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 17(2), 136.
- [8] Wiratna Sujarweni, V. (2014). *Metode Penelitian*. Pustaka Baru Press.