



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL SHALVA JAKARTA**

Skripsi

Dibuat oleh :
Febri Kuncoro jati
021119024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN**

2023



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL SHALVA JAKARTA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA



Ketua Program Studi
Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL SHALVA JAKARTA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan Lulus

Pada hari : Senin, 24 Juli 2023

Febri Kuncoro Jati

021119024

Menyetujui,

Dosen Penguji

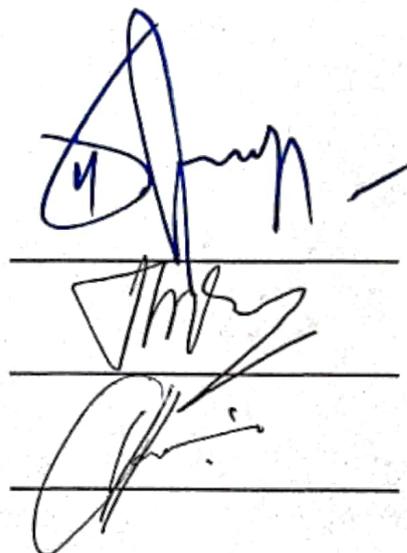
Towaf Totok Irawan ,SE ,ME

Ketua Komisi Pembimbing

Tutus Rully, SE.,MM

Anggota Komisi Pembimbing

Mutia Raras Respati, SH.,MH



Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Febri Kuncoro Jati

NPM : 021119024

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Hotel Shalva Jakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari Produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka dibagian akhir skripsi.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, July 2023



Febri Kuncoro Jati
021119024

©Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah dari pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Febri Kuncoro Jati. 021119024. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Shalva Jakarta. Skripsi. Konsentrasi Sumber Daya Manusia. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Dibawah Bimbingan. Ketua Komisi Pembimbing. Tutus Rully dan Mutia Raras. 2023.

Hotel dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki oleh alam dan manusia. Ada banyak faktor yang membuat suatu hotel dapat terus menjalankan operasionalnya, yaitu modal, tenaga kerja dan keahlian. Ketiga faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan Hotel secara efektif dan efisien. Tetapi dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusia lah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada Hotel. Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah Hotel yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit Hotel dalam kurun waktu yang panjang. Sumber daya terpenting bagi suatu Hotel adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada Hotel.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Menggambarkan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Shalva Jakarta. Jenis Penelitian yang digunakan adalah Kualitatif dan Kuantitatif. Metode Pengolahan data yang digunakan yaitu Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*), Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Hipotesis (t).

Hasil penelitian pada Hotel Shalva Jakarta yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 31,225 + 0,887X$, Nilai korelasi sebesar 0,630. Pengujian Hipotesis diperoleh dengan t hitung $>$ t tabel atau $4,293 > 2,048$. Dengan demikian Hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Dan tak lupa penulis kirimkan salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga beliau, sahabat-sahabatnya, dan seluruh kaum muslimin yang masih beriman kepada-Nya yang telah berjuang membawa cahaya ilmu sampai keseluruh dunia.

Adapun judul proposal penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Shalva Jakarta”. Dalam Proses penulisan ini tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan, untuk itu saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Terkhusus kedua orang tua tercinta Bapak Wijiyanto dan Ibu Tuti Alawiyah yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada saya. serta adik kecil saya Naufal Bagas Samiaji yang selalu jadi alasan saya untuk menjadi contoh yang baik bagi keluarga.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK.,M.M., CA, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., M.M., CA, selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Tutus Rully, SE., MM, Selaku Ketua komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, Tenaga, dan Pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Mutia Raras Respati, SH.,MH, , Selaku Anggota komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, Tenaga, dan Pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis mengikuti kegiatan belajar di perkuliahan.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Sehabuddin Kamil dan Sufian Suhri selaku pimpinan serta penanggung jawab Hotel Shalva Jakarta dan seluruh karyawan yang telah memberikan saya kesempatan untuk keberlangsungan Penyusunan Skripsi saya.
9. Kepada Kekasih saya Hana Mutiara Syahrani yang telah memberikan dukungan, Doa , dan senantiasa Menemani saya sampai titik ini.
10. Kepada Sahabat saya Ananda Dickiya dan Feby Setiawan senantiasa memberikan dukungan dan doa serta motivasi agar selalu bersemangat Menyusun skripsi ini.
11. Teman seperjuangan Kelas A Manajemen Reguler angkatan 2019, Kelas Ekstensi Manajemen angkatan 2019, dan Teman – teman satu konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan.

Penulis Menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian proposal ini masih banyak sekali kekurangan, terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga kekurangan tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi penulis.

Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT. Dan Kepada pembaca, Penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Disusun oleh,

Febri Kuncoro Jati

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
PRAKATA	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	6
DAFTAR TABEL	7
BAB I	9
PENDAHULUAN	9
1.1 Latar Belakang	9
1.2 Identifikasi Masalah	17
1.3 Rumusan Masalah	17
1.4 Tujuan Penelitian	17
1.5 Manfaat Penelitian	18
BAB II	19
TINJAUAN PUSTAKA	19
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2 Disiplin Kerja	23
2.3 Kinerja	27
2.4 Penelitian Terdahulu	30
2.5 Kerangka Pemikiran	37
2.6 Hipotesis Penelitian	38
BAB III	38
METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Objek,Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	39
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	39
3.4 Metode Penarikan Sampel	40
3.5 Operasionalisasi Variabel	40
3.6 Metode Pengumpulan Data	46
3.7 Uji Penelitian	48
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data	50

BAB IV	53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian / Hasil Pengumpulan data	53
4.2 Analisi Data.....	64
4.3 Pembahasan	98
BAB V	100
SIMPULAN DAN SARAN.....	100
5.1 Simpulan	100
5.1 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 3. 1 Gambar Struktur Organisasi Hotel Shalva Jakarta	40
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Hotel Shalva Jakarta	55
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas	96
Gambar 4. 3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	96
Gambar 4. 4 Hasil Uji Hipotesis (t)	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan aktif Hotel Shalva Jakarta	11
Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja Januari – Juni 2021	11
Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja Juli – Desember 2021	13
Tabel 1. 4 Penilaian Kinerja 2 Semester : Semester 1 (Januari-Juni 2021), Semester 2 (Juli- Desember 2021)	14
Tabel 1. 5 Tabel Deskripsi data variabel Kinerja Karyawan	15
Tabel 1. 6 Peraturan Jam Kerja, Istirahat ,dan Libur Hotel Shalva Jakarta	15
Tabel 1. 7 Rekap Absensi tahunan 2021	16
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Pengaruh disiplin terhadap Kinerja karyawan Hotel Shalva Jakarta	43
Tabel 3. 2 Skala Rating Scale Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan	48
Tabel 3. 3 Kriteria Interpretasi Rekapitulasi Skor Responden	51
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Respon.....	62
Tabel 4. 2 Rentang Usia.....	62
Tabel 4. 3 Masa Kerja.....	63
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	64
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas pada variabel Disiplin Kerja	67
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4. 8 Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja secara maksimal	68
Tabel 4. 9 Karyawan Paham Product Knowledge Hotel Shalva Jakarta	68
Tabel 4. 10 Karyawan memiliki rasa bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan	69
Tabel 4. 11 Karyawan senantiasa menaati jam kerja yang telah	70
Tabel 4. 12 Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat	71
Tabel 4. 13 karyawan akan menjaga nama baik Hotel Shalva Jakarta dari hal – hal	71
Tabel 4. 14 Kerja Efektif merupakan komitmen karyawan dalam menjalankan.....	72
Tabel 4. 15 karyawan dengan konsisten bekerja sesuai dengan	73
Tabel 4. 16 Karyawan menyelesaikan pekerjaan masing – masing tanpa	74
Tabel 4. 17 Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam yang diperlukan	74
Tabel 4. 18 Karyawan selalu mengikuti aturan yang berlaku.....	75
Tabel 4. 19 Karyawan mampu mengerti dan memahami dari aturan yang telah ditetapkan.....	76
Tabel 4. 20 apitulasi dan Rata – Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja	77
Tabel 4. 21 etiap Karyawan mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja	79
Tabel 4. 22 Karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat	80
Tabel 4. 23 Setiap karyawan menguasai pekerjaan pada departemen masing – masing.....	81
Tabel 4. 24 Karyawan di berikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri untuk mencapai target pekerjaan yang ditentukan	81
Tabel 4. 25 karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan.....	82

Tabel 4. 26 Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan ...	83
Tabel 4. 27 Karyawan mampu mempercepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.....	84
Tabel 4. 28 Karyawan tidak menunda Pekerjaan yang telah diberikan.	85
Tabel 4. 29 Karyawan menegakkan disiplin kerja dan etika dalam bekerja.....	86
Tabel 4. 30 Karyawan menerapkan kerjasama yang baik agar menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi	87
Tabel 4. 31 Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal	87
Tabel 4. 32 Karyawan dapat menjaga sarana dan prasarana saat bekerja	88
Tabel 4. 33 Karyawan dapat memahami setiap pekerjaan yang dilakukan	89
Tabel 4. 34 Karyawan mampu membuat keputusan dalam bekerja	90
Tabel 4. 35 Karyawan dapat mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja	91
Tabel 4. 36 Karyawan merasa nyaman atas pekerjaan yang dilakukan sehari – hari.....	92
Tabel 4. 37 Karyawan memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan	93
Tabel 4. 38 Karyawan bekerja dengan giat karena adanya “Employee of The Month”.....	93
Tabel 4. 39 Rekapitulasi dan Rata – rata Nilai tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi Hotel untuk menjadikan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi setiap karyawan. Hotel mendorong para manajemen Hotel agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan Hotel. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Hussein (2017: 10)

Setiap Hotel akan meningkatkan serta mengembangkan dengan melakukan berbagai cara dan bekerja keras dalam mencapai tujuan yang direncanakannya. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja Hotel. Pada dasarnya Hotel memiliki visi dan misi tertentu yang harus di capai, salah satunya adalah untuk memperoleh profit (Keuntungan).

Hotel harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktifitas di Hotel tersebut. Begitu juga untuk menghadapi persaingan dalam era global saat ini Hotel membutuhkan produktifitas para karyawan untuk berpikir lebih maju,cerdas,inovatif agar dapat bersaing seiring menghadapi perkembangan zaman.Hotel harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Seiring dengan perkembangan dalam era globalisasi ini, Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah disiplin kerja. Namun fenomena yang terjadi adalah dalam hal disiplin kerja dapat dilihat dari kesadaran pegawai yang belum maksimal dalam menaati jam masuk dan jam pulang kerja.

Hotel harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk mencapai tujuan dan memenuhi target Hotel yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan dengan etos kerja yang baik dapat membantu Hotel untuk memperoleh keuntungan. Hotel harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya tujuan Hotel.

Manusia sebagai makhluk individu terkadang ingin hidup bebas, adakalanya kebebasan yang ada merupakan penyebab terjadinya tindakan indisipliner. Maka dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Disiplin sangat penting diterapkan dalam suatu organisasi atau Hotel dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Di samping itu, disiplin juga dapat bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menjalankan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada pada Hotel sehingga menghasilkan hasil yang baik.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan Hotel karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan informasi dari Kordinator Human Resources Department Shalva Hotel Jakarta bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di Hotel Shalva Jakarta masih rendah. Karyawan sering melakukan pelanggaran aturan dan kurangnya perhatian pada aturan yang sudah dibuat oleh Hotel. Berikut Jumlah Karyawan aktif pada Hotel Shalva Jakarta :

Tabel 1. 1 Data Karyawan aktif Hotel Shalva Jakarta

Jabatan/Bagian	Jumlah Karyawan
General Manager	1
Operational Manager	1
Human Resources Development	1
Sales and Marketing	2
IT Programmer	1
Accounting	3
Food and Beverage	9
HouseKeeping	10
Front Office	4
Jumlah Karyawan	32

Sumber : Data HR Departement HSJ ,2021

Dengan jumlah Populasi 32 Karyawan, dalam golongan hotel Bintang 3 Secara umum merupakan total populasi yang cukup banyak. Oleh karena itu, pada setiap 2 Semester berbeda selalu dilakukan penilaian Kinerja dengan beberapa komponen penilaian yang menjadi dasar Pondasi pada karyawan masing- masing.

Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja Januari – Juni 2021

Nama Karyawan	Komponen Penilaian				Average 6 Month
	Kemampuan	Integritas	Loyalitas	Kedisiplinan	
Karyawan 1	90	90	80	100	90
Karyawan 2	97	90	80	89	89
Karyawan 3	97	90	90	100	94,25
Karyawan 4	95	85	70	100	87,5
Karyawan 5	90	85	75	100	87,5
Karyawan 6	91	90	94	95	92,5
Karyawan 7	95	90	87	100	93
Karyawan 8	90	85	75	100	87,5
Karyawan 9	90	80	75	89	83,5
Karyawan 10	88	88	80	100	89
karyawan 11	98	90	70	100	89,5
Karyawan 12	87	88	89	90	88,5
Karyawan 13	90	90	70	100	87,5
Karyawan 14	87	88	90	100	91,25
Karyawan 15	90	90	88	85	88,25
Karyawan 16	87	87	77	85	84
Karyawan 17	90	89	88	90	89,25
Karyawan 18	89	88	77	89	85,75
Karyawan 19	92	90	89	100	92,75
Karyawan 20	95	88	88	100	92,75
Karyawan 21	92	88	80	100	90
Karyawan 22	88	90	90	100	92
Karyawan 23	86	87	79	100	88
Karyawan 24	95	85	90	100	92,5
Karyawan 25	90	89	80	90	87,25
Karyawan 26	89	90	90	100	92,25
Karyawan 27	93	85	89	99	91,5
Karyawan 28	90	89	88	100	91,75
Karyawan 29	89	90	90	100	92,25
Karyawan 30	89	90	89	99	91,75
Karyawan 31	75	76	77	99	81,75
Karyawan 32	70	70	80	100	80
	89,81	87,19	82,94	96,84	
					89,20

Sumber : Data HR Departement HSJ ,2021

Berdasarkan Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Januari – Juni 2022 Berikut ini adalah Rata-rata Karyawan memiliki nilai dibawah Nilai Standar dengan Skor “89,20”

dengan kategori “Cukup”. Data ini menunjukkan Tahap awal yang mulai menunjukkan Disiplin diduga berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja Juli – Desember 2021

Nama Karyawan	Komponen Penilaian				Average 6 Month
	Kemampuan	Integritas	Loyalitas	Kedisiplinan	
Karyawan 1	95	85	77	97	88,5
Karyawan 2	90	90	97	100	94,25
Karyawan 3	85	90	90	91	89
Karyawan 4	94	82	76	99	87,75
Karyawan 5	90	90	75	85	85
Karyawan 6	89	90	94	90	90,75
Karyawan 7	95	90	83	95	90,75
Karyawan 8	89	85	79	99	88
Karyawan 9	89	83	78	100	87,5
Karyawan 10	92	90	77	91	87,5
karyawan 11	98	90	77	90	88,75
Karyawan 12	87	88	89	90	88,5
Karyawan 13	90	90	70	88	84,5
Karyawan 14	87	88	90	90	88,75
Karyawan 15	90	90	88	85	88,25
Karyawan 16	92	90	77	85	86
Karyawan 17	90	89	88	90	89,25
Karyawan 18	89	88	77	89	85,75
Karyawan 19	92	90	89	88	89,75
Karyawan 20	88	91	88	90	89,25
Karyawan 21	90	88	80	99	89,25
Karyawan 22	88	90	90	100	92
Karyawan 23	86	87	79	90	85,5
Karyawan 24	89	85	90	100	91
Karyawan 25	90	89	80	90	87,25
Karyawan 26	89	90	77	100	89
Karyawan 27	91	90	89	97	91,75
Karyawan 28	90	89	90	100	92,25
Karyawan 29	95	90	90	100	93,75
Karyawan 30	89	90	89	89	89,25
Karyawan 31	90	89	77	91	86,75
Karyawan 32	88	88	90	90	89
	90,19	88,56	83,75	93,06	
					88,89

Sumber : Data HR Departement HSJ ,2021

Berdasarkan Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Juli – Desember 2021 .Pada 6 bulan setelah Tahap pertama terjadi Penurunan Kembali pada Rata-rata Nilai pada Penilaian Kinerja Karyawan yang memiliki nilai “88,89” dengan kategori “Cukup” .Permasalahan pada disiplin karyawan yang membuat Kinerja Karyawan semakin Berkurang dan tidak Memuaskan .

Tabel 1. 4 Penilaian Kinerja 2 Semester : Semester 1 (Januari-Juni 2021), Semester 2 (Juli-Desember 2021)

No	Indikator Perilaku Kerja	Jumlah Karyawan	Nilai Rata - Rata	
			Januari - Juni 2021	Juli - Desember 2021
1	Kemampuan	32	89,81	90,19
2	Integritas		87,19	88,56
3	Loyalitas		82,94	83,75
4	Kedisiplinan		96,84	93,06
Jumlah			356,78	355,56
Rata - Rata			89,20	88,89

Sumber : Data HR Departement HSJ ,2021

Berdasarkan Tabel 1.4 Penilaian Kinerja 2 Semester : Semester 1 (Januari-Juni 2021), Semester 2 (Juli-Desember 2021) .menunjukkan bahwa adanya Penurunan secara berfluktuatif pada Perilaku Kinerja pada Indikator Kemampuan, Integritas, Loyalitas, Kedisiplinan pada tahun 2021 .Penilaian tersebut diambil dan dinilai langsung oleh *Director of Human Resource* Royal Padjajaran Hotel sebagai Pusat Manajemen dari Hotel Shalva Jakarta .

Tabel 1. 5 Tabel Deskripsi data variabel Kinerja Karyawan

No	Nilai	Kategori
1	95 – 100	Sangat Baik
2	90 – 95	Baik
3	80 – 89	Cukup
4	70 - 79	Kurang
5	70 Ke bawah	Buruk

Sumber : Data HR Departement HSJ ,2021

Berdasarkan Tabel 1.5 Tabel Deskripsi data variabel Kinerja Karyawan dengan dibagi menjadi 2 Semester (Januari – Juni 2021 & Juli – Desember 2021). Untuk kategori Nilai Rata – Rata masih tergolong cukup karena berada di kisaran 80 – 89.

Tabel 1. 6 Peraturan Jam Kerja, Istirahat ,dan Libur Hotel Shalva Jakarta

Office Hours (Senin - Jumat)		
Jam kerja	08:00	16:00
Jam Istirahat	12:00	13:00
Libur	Sabtu - Minggu	
	Hari Libur Nasional	
Operational Hours (Conform)		
<u>Shift 1</u>		
Jam Kerja	07:00	15:00
Jam Istirahat	11:30	12:30
<u>Shift 2</u>		
Jam Kerja	15:00	22:00
Jam Istirahat	17:45	18:45
<u>Shift 3</u>		
Jam Kerja	22:00	07:00
Jam Istirahat	02:00	03:00
Libur	Conform	

Sumber : Data HR Departement HSJ ,2021

Berdasarkan Tabel 1.6 Peraturan Jam Kerja, Istirahat ,dan Libur Hotel Shalva Jakarta. Telah ditetapkan jam kerja, Jam istirahat ,dan Libur untuk masing – masing department. Peraturan ini dibuat agar karyawan bisa mengikuti Prosedur Kerja Hotel ,akan tetapi pada Hotel Shalva Jakarta masih di temukan Karyawan yang kurang disiplin terhadap Peraturan yang ditetapkan .

Tabel 1. 7 Rekap Absensi tahunan 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Komponen Penilaian					Presentase (%)	
			Hadir (V)	Sakit (S)	Izin (I)	Cuti (C)	Alfa (A)	Kehadiran	Tidak Kehadiran
			karyawan					karyawan	karyawan
1	Januari	32	32	0	0	0	0	100%	0%
2	Februari	32	27	2	2	0	2	84%	16%
3	Maret	32	28	1	2	0	1	88%	13%
4	April	32	32	0	0	0	0	100%	0%
5	Mei	32	32	0	0	0	2	100%	0%
6	Juni	32	32	0	0	0	0	100%	0%
7	Juli	32	29	1	2	0	6	91%	9%
8	Agustus	32	29	1	0	2	0	91%	9%
9	September	32	31	0	0	1	0	97%	3%
10	Oktober	32	31	1	0	0	0	97%	3%
11	November	32	30	2	0	0	3	94%	6%
12	Desember	32	32	0	0	0	4	100%	0%
				8	6	3	18		

Sumber : Data HR Departement HSJ ,2021

Berdasarkan data Tabel Tabel 1.7 Rekap Absensi tahunan 2021 diatas Tingkat kehadiran karyawan di Hotel Shalva Jakarta mengalami Fluktuasi pada setiap bulannya. Hal ini dapat dilihat dari Jumlah Keterangan Alfa (Tanpa Keterangan) Berfluktuasi Pada Setiap bulannya. Hal ini dilihat dari Data selama tahun 2021 (Januari – Februari). Kondisi ini bisa saja akan mengurangi kualitas dan kuantitas kerja karyawan sehingga dapat berpengaruh pada kinerja pelayanan terhadap tamu hotel di Shalva Hotel Jakarta.

Hal tersebut mempengaruhi Penilaian Kinerja beberapa karyawan Hotel Shalva Jakarta. Seiring berjalannya waktu beberapa mengalami Fluktuasi pada penilaian Kinerja hal ini dilihat dari Perbandingan Periode (Januari – Juni 2021) & Periode (Juli – Desember 2021) .

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Shalva Jakarta” yang diduga terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan terkait disiplin kerja di Hotel Shalva Jakarta yang menurut saya sangat menarik.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka dirumuskan masalah penelitian yaitu :

- a. Karyawan Hotel Shalva Jakarta diduga masih banyak yang lalai akan Disiplin dan Kemampuan sehingga mempengaruhi Penilaian Kinerja.
- b. Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Shalva Jakarta Mengalami Penurunan dalam 2 Semester yang Berbeda.
- c. Absensi pada Hotel Shalva Jakarta berfluktuasi dalam 1 tahun (2 Semester).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Bagaimana Disiplin Kerja pada Hotel Shalva Jakarta ?
- b. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada Hotel Shalva Jakarta ?
- c. Apakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Shalva Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk Mengetahui Bagaimana Disiplin Kerja pada Hotel Shalva Jakarta.
- b. Untuk Mengetahui Bagaimana Kinerja Karyawan Hotel Shalva Jakarta.

- c. Untuk Mengetahui apakah ada Pengaruh pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Shalva Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui bagaimana disiplin sangat berpengaruh pada Kinerja Karyawan Hotel untuk Penilaian Kinerja Hotel Shalva Jakarta.

- b. Bagi Hotel

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan oleh Hotel sebagai bahan masukan dalam menentukan sistem manajemen yang baik

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan mengenai cara sistem manajemen yang baik bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 2) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 15) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsifungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 6) yaitu :

- a. Perencanaan Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan,

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

- b. Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. Pengarahan dan pengadaan Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- d. Pengendalian Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.
- e. Pengembangan Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
- f. Kompensasi Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
- g. Pengintegrasian Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama

yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

- h. **Pemeliharaan** Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- i. **Kedisiplinan** Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.
- j. **Pemberhentian** Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

- a. **Tujuan sosial** Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalahmasalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial

ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan Corporate Social Responsibility (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (Research & Development), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial.

- b. Tujuan Organisasional Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:
- Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
 - Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
 - Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
 - Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
 - Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.
- c. tujuan Fungsional Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan

program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

- d. Tujuan Individual Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin

Istilah disiplin (discipline) dapat diartikan sebagai tertib, taat atau mengedalikan tingkah laku, penguasaan diri (kendali diri). Disiplin juga dimaknai sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional, sadar, tidak memaksakan perasaan sehingga tidak emosional. Menurut Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq dalam WIGA (2011), disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa

disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:365) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu :

- a. Frekuensi kehadiran Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
- d. Ketaatan pada peraturan kerja Hal ini dimaksudkan untuk nyaman dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika kerja Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

Dari pendapat Fathoni tersebut diketahui bahwa indikator yang memengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi sangat perlu diperhatikan oleh setiap pihak khususnya sebagai pemimpin. Disiplin kerja diterapkan agar seluruh karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga. Indikator yang harus diperhatikan tersebut, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indiscipliner.
2. Keteladanan Pimpinan Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.
3. Keadilan Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.
4. Pengawasan Melekat Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

5. Sanksi Hukuman Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.
6. Ketegasan Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.
7. Hubungan Manusia Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan. Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Hotel Shalva Jakarta, terdapat 4 indikator dalam menjangkau Disiplin kerja guna mendukung hasil penilaian Kinerja untuk masing – masing karyawan Hotel Shalva :

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan landasan bagi karyawan untuk melakukan penerapan etika sekaligus berkontribusi dalam segala sikap sesuai ketentuan perusahaan dimana hal ini akan menjadi dasar untuk membangun karakter pada setiap karyawan.

2. Loyalitas

Sebagai seorang Profesional dalam bidang Perhotelan, Karyawan harus mampu mengatur waktu dalam memulai bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Para *Hotelier* mempunyai sikap dan batasan dalam bekerja pada

pekerjaannya masing – masing untuk bekerja sama dalam team dan membangun rasa bertanggung jawab pada individu masing – masing.

3. Integritas

Merupakan bentuk kepercayaan diri dan gambaran pada diri sebagai seorang karyawan yang membangun karakter nya masing – masing. Sebagai seorang karyawan wajib memiliki jati diri untuk membentuk individu yang baik dan bermanfaat agar terciptanya kerja sama antar team maupun individu.

4. Kemampuan

Memiliki dasar pengetahuan untuk melakukan segala pekerjaan yang dilakukan pada pekerjaan masing – masing guna menyelesaikan dan memberikan pelayanan yang terbaik. *Service Excellent* dan *Grooming* menjadi dasar dan pondasi dari Hotel Shalva Jakarta dalam memberikan kenyamanan serta kebahagiaan bagi para tamu Lokal dan Mancanegara. Oleh karena itu, Hotel Shalva Jakarta selalu melatih dan melakukan penyegaran pada Pengetahuan pada setiap pekerjaan jenis baru yang berlaku untuk seluruh karyawan.

2.3 Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut pendapat Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sinambela (2016:483) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda.

Menurut Yohanes Susanto (2017:50) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang

sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa memahami tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Bintoro dan Daryanto (2017: 105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Kaswan (2017: 278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja juga bisa berdampak pada lingkungan yang bisa mempengaruhi citra perusahaan. Kinerja pegawai pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik akan berdampak pada kepuasan pelanggan sehingga akan memberikan peningkatan kualitas pelanggan. Menurut Armstrong dalam Sopiah dan Etta (2017:352) faktor-faktor tersebut adalah:

1. Personal factors (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
2. Leadership factors (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Team factors (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. System factors (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5. Contextual/situational factors (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.3.3. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Sopiah dan Etta (2017:151), ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Widya Cipta (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Cipta Pancoran Jakarta Selatan	Lokasi Penelitian, Variabel Penelitian,, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel, Validitas dan Reliabilitas, Teknik Analisis Data, Kajian Teori	1.Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan 2. Besarnya koefisien korelasi menunjukkan angka 0,499 artinya hubungan disiplin kerja dengan

				<p>kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan adalah cukup kuat.</p> <p>3. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan 24,9 % sedangkan sisanya dipengaruhi faktorfaktor lain selain disiplin kerja.</p> <p>4. Hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari disiplin kerja</p>
--	--	--	--	---

				<p>terhadap kinerja karyawan hanya 24,9%, sehingga faktor-faktor lain diyakini berpengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali.</p>
2.	Nora Cetisia Tanjung (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Grand Rocky Bukit Tinggi	Analisis deskriptif dengan metode Asosiatif Kausal.	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukkan Secara keseluruhan disiplin kerja berada pada kategory baik sebesar 47,06%, dan kinerja karyawan juga berada pada kategory baik sebesar 50,98%. Berdasarkan hasil</p>

				<p>penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi sebesar 81,8% dan 18,2 % dipengaruhi oleh faktor lain.</p>
3.	Intan Rizki Miranda & M. Yahya Arwiyah, SH, MH. (2019)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Promende Bandung	Analisis Metode Kuantitatif	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa Berdasarkan uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t</p>

				<p>hitung $8,688 \geq t$ tabel 1,677, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Promenade Bandung. Hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dari tabel coefficient dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan penelitian $< 0,05$.</p>
--	--	--	--	--

				<p>Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Promenade Bandung. Hasil pengolahan dan analisis data telah menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 70,5%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel lain yang ikut</p>
--	--	--	--	--

				mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Promenade Bandung yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini sebesar 29,5%.
4.	Nelva Siska Wati (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kabupaten Indragiri Hilir	Analisis Regresi Sederhana, Uji T (Regresi parsial), Uji Koefisien Determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wajo.
5.	Rima Alhimah, Hajrina, Iis Mariam, dan Menik Wijayanti (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Milenium Kebon Sirih Jakarta Pusat	Pendekatan Secara Kuantitatif	Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X) memiliki pengaruh disiplin

				yang sangat baik Terhadap Kinerja Karyawannya.
--	--	--	--	--

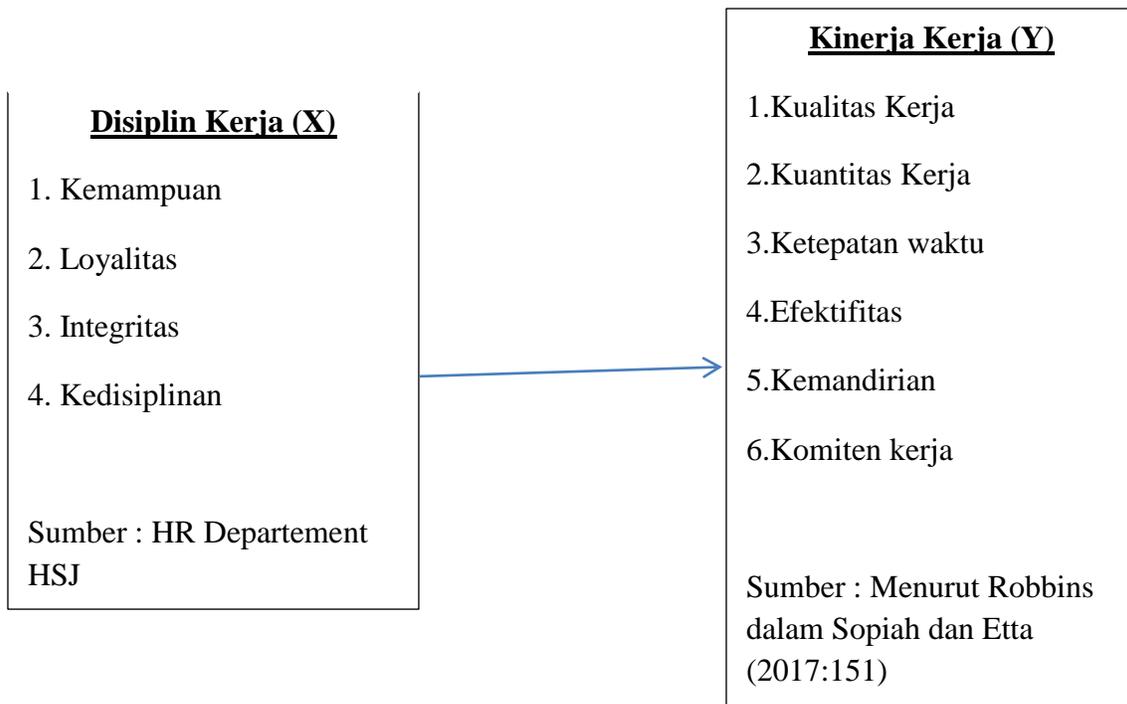
2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut *HR Departement* Hotel Shalva Jakarta, Disiplin dan Kinerja memiliki koneksi yang searah. Artinya, semua karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab akan Waktu, Kemampuan, dan sikap untuk mencapai Target atau Sasaran yang ditentukan. Oleh karena itu, Penilaian kinerja dibutuhkan agar Manajemen atau semua karyawan Mengetahui bagaimana Pengaruh disiplin kerja sangat berpengaruh pada Kinerja.

Menurut Robbins dalam Sopiha dan Etta (2017:151), ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan tinjauan pustaka dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dapat disusun hipotesis yaitu “bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang Positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Shalva Jakarta”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Objek,Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian merupakan objek yang akan diteliti, yang dianalisis dan dikaji. Objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Shalva Jakarta yang beralamat di Jl Kebon Kacang Raya No. 33 Tanah Abang, Jakarta Pusat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif dan Kualitatif .

A. Menurut Sugiyono (2018) Data Kuantitatif merupakan metode Penelitian yang berlandaskan Positivisticme (Data Konkrit) data Penelitian berupa angka yang akan diukur menggunakan Statistik sebagai alat uji Perhitungan berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga menjadikannya kesimpulan .

B. Menurut Sugiyono (2018) Data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, Kalimat, dan Gambar.

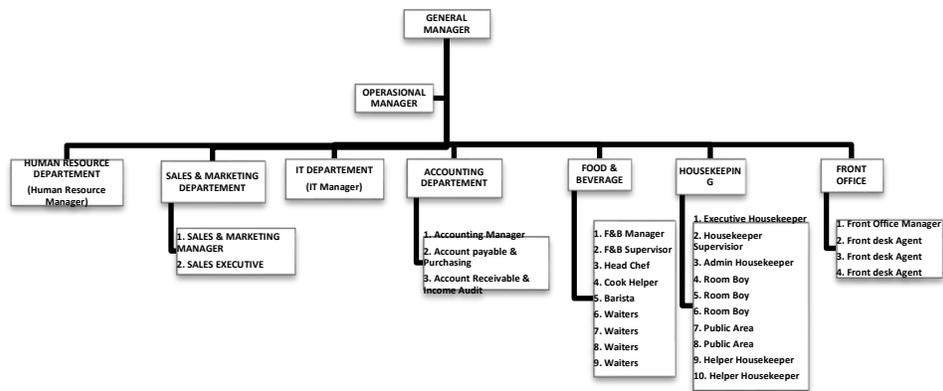
3.3.2. Sumber Data

Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer yang dimaksud adalah keterangan langsung dari sumber pertama yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti. Data ini bersumber dari karyawan Hotel Shalva Jakarta, yang meliputi tentang data variabel jenis kelamin karyawan,

umur karyawan, masa kerja karyawan, dan tingkat pendidikan formal karyawan.

3.4 Metode Penarikan Sampel

Berdasarkan jumlah karyawan secara keseluruhan yang berjumlah 32 orang pada penelitian ini peneliti memakai metode penarikan sampel menggunakan metode sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian). Hal ini menurut Sugiyono (2018) sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.



Gambar 3. 1 Gambar Struktur Organisasi Hotel Shalva Jakarta

Sumber : Data HR Departement HSJ ,2021

3.5 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian yang peneliti gunakan adalah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya

variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X) dan Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

1. Disiplin Kerja (X)

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), yang memengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi sangat perlu diperhatikan oleh setiap pihak khususnya sebagai pemimpin. Disiplin kerja diterapkan agar seluruh karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga. Indikator yang harus diperhatikan tersebut, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indiscipliner.
2. Keteladanan Pimpinan Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.
3. Keadilan Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.
4. Pengawasan Melekat Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.
5. Sanksi Hukuman Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prsedur organisasi.
6. Ketegasan Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

7. Hubungan Manusia Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Robbins dalam Sopiha dan Etta (2017:151), ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan proposal ini, antara lain sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Pengaruh disiplin terhadap Kinerja karyawan Hotel Shalva Jakarta

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X) (Hotel Shalva Jakarta)	1. Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja secara maximal. 2. Karyawan paham Product Knowledge Hotel Shalva Jakarta. 3. Karyawan memiliki rasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan 	Interval
	2. Loyalitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan senantiasa menaati jam kerja yang telah ditentukan Hotel Shalva Jakarta. 2. Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat. 3. Karyawan akan menjaga nama baik Hotel Shalva Jakarta dari hal – hal yang dapat merugikan. 	Interval
	3. Integritas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja efektif merupakan komitmen 	Interval

		<p>karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Karyawan dengan konsisten bekerja sesuai dengan SOP Hotel Shalva Jakarta. 3. Karyawan menyelesaikan pekerjaan masing-masing tanpa melimpahkan ke orang/departemen lainnya. 	
	4. Kedisiplinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam yang diperlukan. 2. Karyawan selalu mengikuti aturan yang berlaku. 3. Karyawan mampu mengerti dan memahami darai aturan yang telah ditetapkan. 	Interval
Kinerja (Y) Menurut Robbins dalam Sopiah dan Etta (2017:151)	1. Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja. 2. Karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat. 3. Karyawan menguasai pekerjaan pada departemen 	Interval

		masing – masing.	
	2. Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan diberikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri untuk mencapai pekerjaan yang ditentukan. 2. Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan. 3. Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan. 	Interval
	3. Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu mempercepat waktu dalam bekerja. 2. Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan . 3. Karyawan menegakkan disiplin dan etika dalam bekerja. 	Interval
	4. Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan menerapkan hasil kerja sama yang baik agar menghasilkan efektivitas yang tinggi. 2. Karyawan selalu memanfaatkan 	Interval

		waktu dengan optimal. 3. Karyawan dapat menjaga sarana dan prasarana pada saat bekerja.	
	5. Kemandirian Kerja	1. Karyawan dapat memahami setiap pekerjaan yang dilakukan . 2. Karyawan mampu dapat membuat keputusan saat bekerja. 3. Karyawan dapat mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja.	Interval
	6. Komitmen Kerja	1. Karyawan merasa nyaman atas pekerjaan yang dilakukan sehari – hari. 2. Karyawan memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan. 3. Karyawan bekerja dengan giat karena adanya 'Employee Of the Month'	Interval

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Data Primer

Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama yaitu dengan :

- Kuesioner .

Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan dibagikan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kuesioner yang disebar sebanyak pertanyaan tiap-tiap variable agar dapat memberikan keterangan data.

2. Data Sekunder

Merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti : referensi buku, jurnal, penelitian terlebih dahulu, internet yang berhubungan dengan yang akan penulis teliti seperti :

A. Studi Kepustakaan

Kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku karya ilmiah, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lainnya.

B. Dokumen

Suatu cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari sebuah karangan atau tulisan, buku. Undang-undang dan lain sebagainya.

3. Skala Rating Scale (Perilaku)

Dalam ilmu statistic terdapat berbagai jenis skala pengukuran yang dipelajari dan digunakan demi kepentingan baik secara akademis maupun praktis. Dan penulis dalam hal ini juga menggunakan salah satu skala yang telah dikembangkan yakni skala *Rating Scale* dalam pembobotan data-data yang diperoleh.

Menurut Sugiyono (2017) Skala Rating ini lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja tetapi untuk mengukur status persepsi responden terhadap

fenomena lainnya seperti skala untuk mengukur status sosial ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, proses kegiatan dan lain-lain.

Tabel 3. 2 Skala Rating Scale Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

Keterangan	Simbol	Skor
Selalu	SL	5
Sering	SR	4
Jarang	JR	3
Pernah	PR	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Menggunakan kelima kategori skala di atas sangat populer dalam kuesioner karena dipandang mewakili dengan baik tingkat intensitas penilaian responden. Penggunaan kategori yang terlalu banyak (misalnya sampai Sembilan kategori) kadang membingungkan responden karena perbedaan tiap kategori menjadi sedemikian tipis dan responden kesulitan untuk membuat pilihan. Sebaliknya, penggunaan skala jumlah kategori yang sedikit (misalnya hanya dua kategori) membuat responden tidak leluasa mengungkapkan penilaiannya dan terkesan memaksa karena tidak sesuai dengan pilihan yang ada atau tidak cocok menurut pandangan responden.

3.7 Uji Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2017) Uji validitas merupakan derajat betepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji valid atau tidak kuesioner yang disampaikan pada responden. Pengujian validitas merupakan pengujian yang penting untuk dilakukan pada penelitian sebelum menganalisa jawaban responden yang didapat setelah pengumpulan data. Teknik yang

digunakan untuk menguji validitas kuesioner menurut Sugiyono (2017) adalah dengan teknik korelasi product moment yaitu :

Rumus :

$$r = \frac{n\sum xy \cdot \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Jumlah skor item variabel x

y = Jumlah skor item variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor y

n = Jumlah sampel

Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 1%) maka dapat dikatakan valid
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 1%) maka dapat dikatakan tidak

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2014) adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang-ulang.

Rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono,2014)

$$\left(\frac{K}{K-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan :

α = Nilai Reliabilitas

K = Jumlah Item

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

σ_t^2 = Varians Total

Reliabel instrumen merupakan syarat untuk menguji validitas instrumen. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach alpha, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dikatakan benar jika nilai Cronbach Alpa $>0,60$.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Caranya adalah sebagai berikut:

1. Editing
Editing merupakan langkah awal pada tahap pengolahan data. Proses editing ini dimaksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan data. Proses editing meliputi:
 - a. Menyortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau di drop.
 - b. Misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap;
 - c. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali;
 - d. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna jawaban.
2. Scoring
Scoring adalah langkah-langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada setiap butir pertanyaan dengan setiap variabel dalam kuesioner.
3. Tabulating
Tabuling adalah tahapan lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk tabel. Sehingga variabel bebas dan variabel terikat yang telah dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh kemudian data ini siap dianalisis.
4. Rata-rata
Rata rata adalah nilai harapan dari suatu perubahan acak, dan ukuran pemusatan dari suatu sebaran probabilitas.

Skor Ideal = Skor Tertinggi x Jumlah Responden

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. maka diperoleh kriteria :

Tabel 3. 3 Kriteria Interpretasi Rekapitulasi Skor Responden

Persentase (%)	Keterangan
0-19	Sangat Tidak Baik
20-39	Tidak Baik
40-59	Cukup Baik
60-79	Baik
80-100	Sangat Baik

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat suatu penyimpangan pada model regresi sehingga menghasilkan uji statistic pada model regresi yang akurat. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji Normalitas dan uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data – data variabel terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali,2018). Model yang digunakan untuk mendeteksi uji normalitas dalam penelitian ini adalah *One Sample Kolmogorob Smirnov*.

Hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Data Residual berdistribusi Normal

Ha : Data Residual tidak berdistribusi Normal

Syarat dalam melakukan uji normalitas yang digunakan untuk mengambil keputusan adalah :

- Jika Nilai Asymp. Sig (2-Tailed) > maka Ho diterima dan Ha ditolak hal ini berarti data berdistribusi Normal.

- b. Jika Nilai Asymp. Sig (2-Tailed) < maka Ho ditolak dan Ha diterima hal ini berarti data tidak berdistribusi Normal.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2014) "Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variable independen dengan satu variable dependen".

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam Variable dependen yang diprediksikan

α = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun dependen yang didasarkan pada variable independen. Bila $b(+)$ maka naik, dan bila $(-)$ maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu.

4. Uji Hipotesis Koefisien (t)

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian adanya signifikan atau tidak dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t (Sugiyono, 2017). Rumusnya:

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} : nilai t

r : Koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai

- r^2 : Koefisien determinasi
- n : Jumlah responden

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df=n-2$, kemudian nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan uji satu arah kriteria hasil pengujian adalah:

1. $H_0 : (B=0)$ Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$ artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja pada Hotel Shalva Jakarta.
2. $H_a : (B>0)$ jika Jika $T_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$ artinya terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap pegawai pada Hotel Shalva Jakarta.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian / Hasil Pengumpulan data

4.1.1 Kegiatan dan Perkembangan Perusahaan

Berdasarkan Sejarah Perusahaan Hotel Shalva Jakarta dan Latar Belakang Hotel ini berdiri yaitu di Kecamatan Tanah Abang tersebut belum memiliki banyak penduduk, berbanding terbalik dengan tanaman yang tumbuh yakni kacang hingga diberi nama “Kebon Kacang”, dikutip dari buku “*Lexicografi Sejarah dan Manusia Betawi IV*” karya Ridwan Saidi, pada masa itu polusi perkotaan belum merajalela, terdapat banyak lahan bermain untuk anak-anak, pepohonan yang rimbun, masyarakat bebas berjalan kaki ke beberapa tempat dan mudahnya menjalankan pekerjaan. penduduk melihat masa ini sebagai masa normal dengan ketenteraman, ketertiban, dan ketenangan di kampungnya.

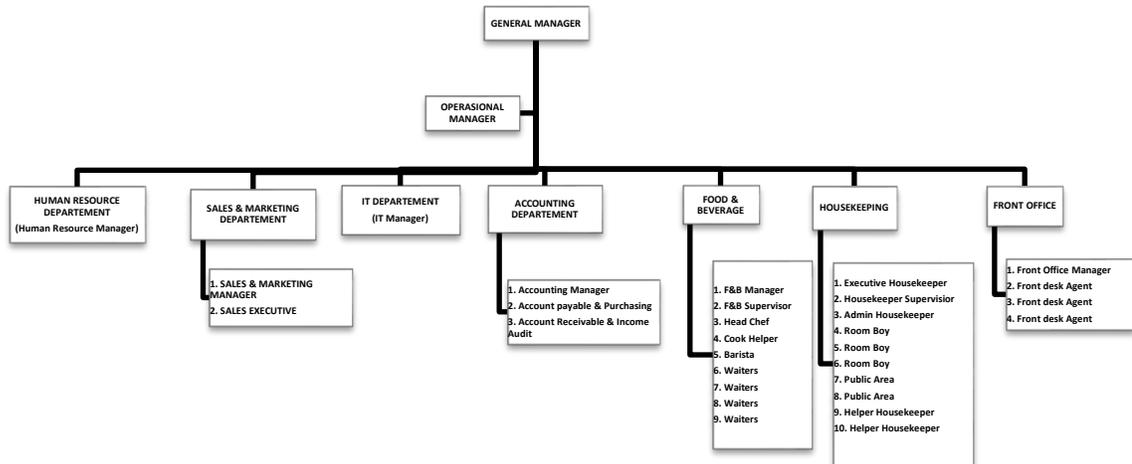
Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk di kampung tersebut, rumah-rumah pun bermunculan. kepadatan penduduk di kampung Kebon Kacang tampaknya membawa kekhawatiran pada pemerintah provinsi Jakarta, pemprov Jakarta khawatir kampung Kebon Kacang akan berubah menjadi kawasan yang padat dan miskin di pusat kota Jakarta, pemda lewat pemimpin tertingginya, Gubernur Ali Sadikin berupaya untuk mengubah wajah kampung tersebut.

Kebon Kacang pun diubah menjadi wilayah perkantoran dan permukiman yang lebih elit dan elegan, karena banyaknya pembangunan-pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah daerah, penduduk kampung menyebut masa setelah 1965 sebagai masa pembangunan, masa ini berlangsung selama lebih kurang 16 tahun dari 1965 hingga 1981.

Sekilas tentang shalva hotel, dahulunya bangunan ini hanya bangunan perumahan penduduk yang memang sudah tidak dipakai oleh penduduknya di karenakan suatu hal, lokasi yang strategis yang dekat pusat perbelanjaan seperti Thamrin City Mall, Grand Indonesia, dan Plaza Indonesia, membuat pengusaha sekaligus pendiri dari PT. ROYAL WISATA ISTANA HOTEL yang bernama ibu Nariman dari Saudi Arabia tertarik dan membangun hotel di daerah Kebon Kacang tepatnya di jalan kebon kacang no33 , tanah seluas 4000m2 yang tadinya merupakan perumahan penduduk ini di “sulap” menjadi hotel bintang 4 yang berarsitektur modern classic eropa , pada 20 September 2018 hotel Shalva mulai beroperasi.

4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas ,dan Wewenang Perusahaan

Berdasarkan data HR Departement HSJ, 2021 jumlah Karyawan pada Hotel Shalva Jakarta yaitu 32 Karyawan. Populasi ini dipecah menjadi 8 bagian dengan 1 Pimpinan (*General Manager*), 1 Operasional Manager atau pada umumnya wakil dari Pimpinan Hotel (*Operational Manager*), dan 7 Departement untuk mendukung operasional dan Manajemen.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Hotel Shalva Jakarta

Sumber : Data HR Departement HSJ ,2021

Berdasarkan Struktur Organisasi pada Hotel Shalva Jakarta Masing Jabatan dan Departemen memiliki Tugas dan Wewenangnya masing – masing. Berikut adalah tugas dan Wewenang Jabatan dan Departemen terkait :

1. General Manager

General Manager adalah Jabatan tseritinggi pada struktur Organisasi Hotel. General Manager menjadi tumpuan serta Jabatan yang sangat bertanggung jawab akan semua Rencana Pengembangan serta Menuntun Karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Tugas :

- a. Membuat kebijakkan atas peraturan Hotel Shalva Jakarta
- b. Mengembangkan ide dan Inovasi atas Perencanaan Pengembangan Hotel Shalva Jakarta.
- c. Menaikkan Efektifitas Manajemen dan Menjembatani serta menjadi wadah Penyampaian serta komunikasi antara Karyawan dan Direksi.

Wewenang :

- a. Menandatangani Dokumen atau Berkas Persetujuan dan Peraturan Hotel lainnya.
- b. Berkoordinasi dengan departemen lainnya untuk kebijakkan Operasional Hotel sesuai Struktur Kerja Hotel Shalva Jakarta.
- c. Berwenang Mengevaluasi dan memberikan masukan terkait Anggaran Operasional dan Kinerja Karyawan.
- d. Memberikan Keputusan terkait kebijakkan Hotel Shalva Jakarta.

2. Operasional Manager

Operasional Manager adalah Jabatan Kedua atau bisa disebut Asisten General Manager. Sebagai seorang Operasional Manager memiliki tanggungjawab akan berlangsungnya Operasional Pelayanan serta Kinerja masing – masing departemen.

Tugas :

- a. Bekerja sama dengan Sales dan Marketing untuk membuat Program Kerja Sales, Branding, Event, dan Promo.
- b. Mengkoordinasikan Program Kerja kepada seluruh departemen Hotel Shalva Jakarta.
- c. Mengawasi Kinerja selama berlangsungnya Operasional Kerja pada masing-masing departemen.

Wewenang :

- a. Mengontrol hasil Pekerjaan pada semua departemen Hotel Shalva Jakarta.
- b. Memberikan masukan dan menyampaikan kepada seluruh karyawan Hotel Shalva Jakarta atas Kebijakkan Perusahaan.
- c. Memimpin Pelaksanaan dan Penerapan Kebijakkan yang telah dibuat dan diputuskan Oleh General Manager.
- d. Memastikan seluruh kegiatan event Hotel berjalan dengan baik.
- e. Handle Complain pada seluruh Tamu dan Kegiatan.

3. Human Resource Departemen

Sebagai seorang Staff HRD Hotel Shalva Jakarta harus mengetahui karakter pada seluruh karyawan serta membantu dalam pelaksanaan Kebijakan SDM pada Hotel Shalva Jakarta.

Tugas :

- a. Membantu melaksanakan Kebijakan SDM Perusahaan yang telah ditentukan oleh General Manager dan Manajamen Pusat.
- b. Merekrut Karyawan baru serta melaksanakan Pelatihan Kerja sesuai departemen yang membutuhkan.
- c. Merekap Absensi dan Hak Cuti serta data diri Karyawan Hotel Shalva Jakarta.

Wewenang :

- a. Membuat Payroll Gaji Karyawan.
- b. Meminta Laporan Bulanan Kinerja pada masing – masing departemen .
- c. Membuat kontrak Kerja.
- d. Menyampaikan hasil Laporan Kinerja karyawan kepada General Manager dan Manajemen Pusat .
- e. Menandatangani dan Menyetujui Hak Cuti karyawan dengan berkoordinasi dengan Jadwal departemen terkait.

4. Sales & Marketing

Sales & Marketing bertanggung jawab atas Penjualan kamar, Event, Promo, dan Branding Hotel Shalva Jakarta sesuai dengan target yang telah ditentukan Oleh General Manager dan Operasional Manager .

Tugas :

- a. Membuat Promo menarik agar menarik Perhatian Tamu Individu maupun Kelompok/Grup.
- b. Membuat Jadwal Sales Call dengan bertujuan untuk menjual Produk Hotel.
- c. Membuat BEO (Banquet Event Order) sebagai pemberitahuan Kepada seluruh departemen untuk menyiapkan kebutuhan Tamu Kelompok/Grup.

Wewenang :

- a. Bertanggung jawab atas Peningkatan dan Penurunan Harga pada setiap Event/Promo.
- b. Sebagai wadah atau Penyedia permintaan tamu Individu dan Kelompok/Grup.
- c. Membuat Penawaran harga sebagai tahap Negosiasi Harga.
- d. Berwenang untuk mengubah isi BEO (Banquet Event Order) dengan Persetujuan Operasional Manager, Accounting, F&B, dan General Manager.
- e. Mengawasi Event/Kegiatan agar berjalan dengan baik.

5. IT

Sebagai IT harus memastikan jaringan untuk Kenyamanan tamu terjamin serta melakukan Pengembangan secara Berkala pada Jaringan dan Data keamanan Hotel Shalva Jakarta.

Tugas :

- a. Membuat Design Promo dengan berkoordinasi dengan Sales & Marketing.
- b. Mengecek Secara Berkala Inventaris Komputer pada setiap unit departemen.
- c. Melakukan Maintenance dan merawat Secara berkala untuk memperbarui Jaringan agar berjalan dengan baik.

Wewenang :

- a. Memeriksa dan memastikan bahwa semua computer user Berjalan dengan baik.
- b. Menambah Kecepatan jaringan atas Permintaan tamu yang telah disetujui oleh Sales & Marketing dan Operasional Manager.
- c. Melakukan Back Up data untuk semua unit Komputer pada masing – masing departemen.
- d. Membuat dan merangkai jaringan Telpon dan Internet dengan berkoordinasi dengan Manajemen pusat serta Vendor terkait.
- e. Melakukan Update Sistem secara berkala dengan bekerja sama dengan Vendor System Aplikasi Terkait.

6. Accounting

Accounting adalah sebagai Pencatat, Pengkelompokkan ,dan Pengklasifikasikan semua transaksi Pembelian serta Penjualan untuk menjadikan Laporan Keuangan.

Tugas :

- a. Melakukan Pencatatan dari Penjualan serta Pembelian untuk disortir kembali agar menjadi sebuah laporan bulanan yang akan dilaporkan kepada Accounting Pusat di Bogor.
- b. Melakukan Transaksi Pembelian secara Tunai maupun Hutang.
- c. Mencatat dan Memastikan Jumlah uang tunai dan Non tunai Front Office dan F&B dengan laporan *Night Audit* Front Office.
- d. Mencatat Stock Keluar dan masuk barang masing – masing departemen.

Wewenang :

- a. Mencari Supplier dan Negosiasi Harga untuk bekerja sama dengan Supplier sesuai dengan kebutuhan Operasional semua departemen.
- b. Berwenang Menyetujui segala bentuk Pengajuan atas uang yang akan dikeluarkan.
- c. Menjalankan Pembayaran gaji, Supplier, dan Pembayaran Hutang.
- d. Berwenang melakukan Verifikasi Klaim atau *Reimburse*.
- e. Membuat Rancangan Anggaran Biaya dengan berkoordinasi dengan departemen terkait.
- f. Melakukan Pengecekan Kualitas dan Kelayakan barang kebutuhan masing – masing departemen .

7. Food & Beverage

Sebagai Staff F&B bertugas untuk menjamin kualitas makanan dan minuman serta menyiapkan kebutuhan acara/kegiatan tamu dari Sales & Marketing terkait.

Tugas :

- a. Membuat Perencanaan menu makanan dan Minuman.
- b. Membuat *Purchase Request* (PR) untuk kebutuhan F&B Service dan Kitchen .
- c. Menyiapkan kebutuhan acara/Kegiatan yang telah diedarkan melalui BEO (*Banquet Event Order*).
- d. Memberikan Pelayanan terbaik kepada tamu Restaurant maupun *Room Service*.

Wewenang :

- a. Merubah Menu makanan dan Minuman dengan menyesuaikan Permintaan General Manager.
- b. Memberikan Pilihan *Layout Venue* untuk acara/kegiatan kepada Sales & Marketing agar disampaikan kepada Tamu.
- c. Membuat Laporan Bulanan atas Penjualan makanan, Minuman dan Ruang meeting kepada Accounting.
- d. Memastikan kelayakkan Gizi atas makanan dan minuman yang disediakan.
- e. Memastikan dan Mengawasi pada saat Breakfast, Lunch, dan Dinner hingga acara/kegiatan yang menggunakan ruang meeting bahwa berjalan dengan baik.

8. Housekeeping

Sebagai Housekeeping patut Menjaga, Membersihkan, dan Merawat Fasilitas Hotel dengan Visi kepuasan Tamu adalah nomor satu.

Tugas :

- a. *Make Up Room* dan *Making bed* pada kamar serta Membersihkan Unit Fasilitas lainnya .
- b. Memastikan Jadwal *Check in dan Check Out*.
- c. Membuat Laporan Harian Operasional Kerja Housekeeping yang diserahkan kepada Operasional Manager.

Wewenang :

- a. Mencatat dan menyimpan barang tamu yang tertinggal.
- b. Memeriksa dan memastikan bahwa fasilitas kamar terjaga setelah tamu *Check Out*.
- c. Membuat jadwal harian staff Housekeeping yang berjaga pada Shift 1,2,dan 3.
- d. Melayani Jika ada Permintaan Penambahan *Amenities, Bath towel*, dan Kebutuhan Lainnya.
- e. Memberikan Vitamin atau Chemical secara berkala pada Spot-spot yang rawan kotor.

9. Front Office

Sebagai Staff Front Office bersedia Melayani dan Menjaga Branding nama Hotel Shalva Jakarta.

Tugas :

- a. Melayani Reservasi tamu Offline maupun Online.
- b. Memberikan Informasi terkait dengan masing-masing tipe kamar dan Fasilitas lainnya.
- c. Memberikan kontribusi sebagai bentuk konsultan kepada Tamu agar merasa Nyaman.

Wewenang :

- a. Membuat Laporan bulanan terkait Penjualan Kamar dan Fasilitas lainnya.
- b. Mengontrol Tamu *Online Travel Agent* (OTA) Traveloka, Agoda, dan Tiket.com. dengan Menyesuaikan dengan Ketersediaan Kamar.
- c. Menaikkan dan Menurunkan Harga pada *Online Travel Agent* (OTA) dengan berkoordinasi dengan Sales & Marketing.
- d. Menghandle Complaint tamu dan menyampaikan kepada Housekeeping/F&B terkait Produk Hotel.
- e. Membuat Laporan Segmentasi pasar terkait atas Penjualan Tipe Kamar.

4.1.3 Deskripsi/Profil Responden

Profil Responden yang ditanyakan dalam kuesioner adalah jenis kelamin, Usia, Masa Kerja, dan Pendidikan Terakhir dari masing – masing Responden. Berikut adalah tabel dan Penjelasan Karakteristik Responden.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Respon

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Perempuan	8	27%
2	Laki-laki	22	73%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel Jenis Kelamin, Jumlah Responden Perempuan 8 orang dengan Presentase 27 %, Sedangkan Jumlah Responden Laki – Laki yaitu 22 Orang dengan Persentase 73 % yang artinya laki – laki memiliki jumlah yang Lebih mayoritas . Dengan keseluruhan Jumlah Responden 30 Orang atau 100% .

b. Usia

Tabel 4. 2 Rentang Usia

No	Rentang Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	18-25 Tahun	16	53%
2	25-35 Tahun	8	27%

3	35-53 Tahun	6	20%
Jumlah		30	100%

S

umber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel usia, dapat diketahui bahwa usia Paling banyak adalah Responden dengan usia 18-25 Tahun dengan total Responden 16 Orang atau 53 % dari 30 Karyawan. Sedangkan untuk rentang usia 25-35 tahun dengan total responden 8 orang atau 27% dan 35-53 Tahun memiliki total responden 6 Orang atau 20%.

c. Masa Kerja

Tabel 4. 3 Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	< 1 Tahun	6	20%
2	1 - 5 Tahun	17	57%
3	> 5 Tahun	7	23%
Jumlah		30	100%

: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel Masa Kerja, dapat diketahui bahwa responden yang telah bekerja < 1 Tahun sebanyak 6 orang dengan Persentase 20 %, yang bekerja 1-5 Tahun 17 orang dengan Persentase 57 %, dan yang lebih dari > 5 Tahun 7 orang dengan persentase 23 %.

d. Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
----	------------	------------------	------------

1	SMK	26	87%
2	Diploma 1-3	1	3%
3	Sarjana	3	10%
Jumlah		30	100%

: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel Pendidikan Terakhir, dapat diketahui bahwa Pendidikan Responden paling banyak adalah SMK dengan 26 orang atau 87 %, Diploma 1-3 dengan 1 orang atau 3 %, dan Sarjana yaitu 3 orang atau 10 %.

4.2 Analisi Data

4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Berikut merupakan hasil Uji Validitas Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan disajikan pada Tabel dibawah ini :

Berikut akan digambarkan hasil uji Validitas pengujian satu arah (*1-tailed*) pada tingkat signifikansi 0,025 diperoleh dari $N-2 = 30-2 = 28$ dengan $r_{tabel} = 0,361$ (Lampiran r_{tabel}).

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel X Disiplin Kerja				
No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kemampuan				
1	Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja secara maximal	0,426	0,361	Valid
2	Karyawan Paham Product Knowledge Hotel Shalva Jakarta	0,494	0,361	Valid
3	Karyawan memiliki rasa bertanggungjawab atas Pekerjaan yang dilakukan	0,470	0,361	Valid
Loyalitas				
4	Karyawan Senantiasa menaati jam kerja yang telah ditentukan Hotel Shalva Jakarta	0,532	0,361	Valid

5	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat	0,556	0,361	Valid
6	Karyawan akan menjaga nama baik Hotel Shalva Jakarta dari hal - hal yang dapat merugikan	0,397	0,361	Valid
Integritas				
7	Kerja Efektif merupakan komitmen Karyawan dalam menjalankan Pekerjaan yang dilakukan	0,545	0,361	Valid
8	Karyawan dengan konsiten bekerja sesuai dengan SOP Hotel Shalva Jakarta	0,440	0,361	Valid
9	Karyawan Menyelesaikan pekerjaan masing - masing tanpa melimpahkan ke orang / departemen lainnya	0,591	0,361	Valid
Kedisiplinan				
10	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam yang diperlukan	0,581	0,361	Valid
11	Karyawan selalu mengikuti aturan yang berlaku	0,601	0,361	Valid
12	Karyawan mampu mengerti dan memahami dari aturan yang telah ditetapkan	0,391	0,361	Valid
Variabel Y Kinerja Karyawan				
Kualitas Kerja				
1	Karyawan mampu meminimalisir Kesalahan dalam Bekerja	0,443	0,361	Valid
2	Karyawan bekerja dengan Cekatan dan Cepat	0,396	0,361	Valid
3	Karyawan menguasai pekerjaan pada departemen masing - masing	0,364	0,361	Valid
Kuantitas Kerja				
4	Karyawan diberikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri untuk mencapai target pekerjaan yang ditentukan	0,458	0,361	Valid

5	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan	0,396	0,361	Valid
6	Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan	0,517	0,361	Valid
Ketepatan waktu				
7	Karyawan mampu mempercepat waktu dalam bekerja	0,457	0,361	Valid
8	Karyawan tidak menunda Pekerjaan yang telah diberikan	0,473	0,361	Valid
9	Karyawan menegakkan disiplin dan etika dalam bekerja	0,519	0,361	Valid
Efektivitas				
10	Karyawan menerapkan kerja sama yang baik agar menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi	0,467	0,361	Valid
11	Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja secara Optimal	0,569	0,361	Valid
12	Karyawan dapat menjaga Sarana dan Prasarana saat bekerja	0,558	0,361	Valid
Kemandirian kerja				
13	Karyawan dapat memahami setiap pekerjaan yang dilakukan	0,656	0,361	Valid
14	Karyawan mampu membuat keputusan dalam bekerja	0,468	0,361	Valid
15	Karyawan dapat mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja	0,382	0,361	Valid
Komitmen kerja				
16	Karyawan merasa nyaman atas Pekerjaan yang dilakukan sehari – hari	0,415	0,361	Valid
17	Karyawan memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan	0,376	0,361	Valid
18	Karyawan bekerja dengan giat karena adanya "Employee Of The Month"	0,583	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan. Pada Variabel Disiplin Kerja jumlah instrument yang digunakan adalah 12 Pertanyaan dan pada Variabel Kinerja Karyawan jumlah instrument yang digunakan adalah 18 Pertanyaan, Hasil yang diperoleh dari Semua instrumen memiliki nilai lebih besar dari r_{hitung} , Maka disimpulkan dari semua instrument pada variabel disiplin kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan Valid dengan kriteria r_{tabel} 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil Uji Reliabilitas variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas pada variabel Disiplin Kerja

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)

Kriteria Pengujian		
Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,60	0,707	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan

Kriteria Pengujian		
Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,60	0,793	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,707 dan Pada variabel Kinerja karyawan diperoleh nilai Cronbachs Alpha sebesar 0,793. Kedua Variabel Tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 maka kedua Variabel tersebut dinyatakan Reliabel.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Berikut merupakan Hasil Analisis Deskriptif dari jawaban dan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner mengenai disiplin kerja pada Hotel Shalva

Jakarta, Kuesioner pada variabel disiplin kerja terdiri dari dua belas pertanyaan dengan empat indikator yang digunakan. Indikator-indikator tersebut yaitu Kemampuan, Integritas, Loyalitas, Kedisiplinan. Dan berikut disajikan hasil jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang disajikan pada tabel dibawah ini :

1. Indikator Kemampuan

Tabel 4. 8 Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja secara maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	7	23%	35
Sering	4	15	50%	60
Jarang	3	3	10%	9
Pernah	2	4	13%	8
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		30	100%	113

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 7 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 15 orang, responden yang menjawab Jarang berjumlah 3 orang, responden yang menjawab Pernah berjumlah 4 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 1 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 113 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{113}{5 \times 30} \times 100\% = 75,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 75,33 % maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja dengan maksimal.

Tabel 4. 9 Karyawan Paham Product Knowledge Hotel Shalva Jakarta

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
------------	------	------------------	---	------------

Selalu	5	7	23%	35
Sering	4	10	33%	40
Jarang	3	5	17%	15
Pernah	2	7	23%	14
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		30	100%	105

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 7 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 10 orang, responden yang menjawab Jarang berjumlah 5 orang, responden yang menjawab Pernah berjumlah 7 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 1 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 105 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{105}{5 \times 30} \times 100\% = 70,00\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 70,00% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Paham terhadap Product Knowledge Hotel Shalva Jakarta .

Tabel 4. 10 Karyawan memiliki rasa bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	6	20%	30
Sering	4	9	30%	36
Jarang	3	10	33%	30
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	2	7%	2

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 6 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 9 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 10 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah

berjumlah 2 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 104 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{104}{5 \times 30} \times 100\% = 69,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 69,33% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu Tabel Karyawan memiliki rasa bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Indikator Loyalitas

Tabel 4. 11 Karyawan senantiasa menaati jam kerja yang telah ditentukan Hotel Shalva Jakarta

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	17	57%	85
Sering	4	8	27%	32
Jarang	3	4	13%	12
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	131

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 17 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 8 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 4 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 1 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 0 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 131 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{131}{5 \times 30} \times 100\% = 87,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 87,33% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan senantiasa menaati jam kerja yang telah ditentukan Hotel Shalva Jakarta.

Tabel 4. 12 Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	15	50%	75
Sering	4	5	17%	20
Jarang	3	3	10%	9
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	4	13%	4
Jumlah		30	100%	114

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 15 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 5 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 3 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 4 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 114 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{114}{5 \times 30} \times 100\% = 76,00\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 76,00% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat.

Tabel 4. 13 karyawan akan menjaga nama baik Hotel Shalva Jakarta dari hal – hal yang dapat merugikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	12	40%	60

Sering	4	10	33%	40
Jarang	3	7	23%	21
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	123

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 12 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 10 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 7 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 1 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 0 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 123 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 82,00\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 82,00% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan akan selalu menjaga nama baik Hotel Shalva Jakarta dari hal yang merugikan.

3. Indikator Integritas

Tabel 4. 14 Kerja Efektif merupakan komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	9	30%	45
Sering	4	5	17%	20
Jarang	3	14	47%	42
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		30	100%	110

umber
: Data
Primer

,
diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 9 orang, responden yang menjawab sering berjumlah

5 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 14 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 1 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 1 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 110 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{110}{5 \times 30} \times 100\% = 73,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 73,33% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menerapkan komitmen kerja efektif dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4. 15 karyawan dengan konsisten bekerja sesuai dengan SOP Hotel Shalva Jakarta

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	9	30%	45
Sering	4	12	40%	48
Jarang	3	5	17%	15
Pernah	2	2	7%	4
Tidak Pernah	1	2	7%	2
Jumlah		30	100%	114

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 9 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 12 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 5 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 2 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 114 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{114}{5 \times 30} \times 100\% = 76,00\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 76,00% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan konsisten bekerja sesuai dengan SOP Hotel Shalva Jakarta.

Tabel 4. 16 Karyawan menyelesaikan pekerjaan masing – masing tanpa melimpahkan ke orang / departemen lainnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	12	40%	60
Sering	4	5	17%	20
Jarang	3	6	20%	18
Pernah	2	4	13%	8
Tidak Pernah	1	3	10%	3
Jumlah		30	100%	109

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 12 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 5 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 6 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 4 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 3 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 109 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{109}{5 \times 30} \times 100\% = 72,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 72,67% maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan menyelesaikan pekerjaan masing – masing tanpa melimpahkan ke orang / departemen lainnya.

4. Indikator Kedisiplinan

Tabel 4. 17 Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam yang diperlukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	10	33%	50
Sering	4	8	27%	32
Jarang	3	6	20%	18
Pernah	2	5	17%	10
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		30	100%	111

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 10 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 8 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 6 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 5 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 1 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 111 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{111}{5 \times 30} \times 100\% = 74,00\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 74,00% maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam yang diperlukan.

T

abel 4.
18
Karya
wan
selalu
mengik
uti
aturan
yang

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	15	50%	75
Sering	4	5	17%	20
Jarang	3	1	3%	3
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	6	20%	6
Jumlah		30	100%	110

berlaku

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 15 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 5 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 1 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 6 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 110 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{110}{5 \times 30} \times 100\% = 73,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 73,33% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mengikuti Aturan yang berlaku.

Tabel 4. 19 Karyawan mampu mengerti dan memahami dari aturan yang telah ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	7	23%	35
Sering	4	8	27%	32
Jarang	3	9	30%	27
Pernah	2	4	13%	8
Tidak Pernah	1	2	7%	2
Jumlah		30	100%	104

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 7 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 8 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 9 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 4 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah

berjumlah 2 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 104 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{104}{5 \times 30} \times 100\% = 69,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 69,33% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mengikuti dan memahami aturan yang telah ditetapkan

Tabel 4. 20 Rekapitulasi dan Rata – Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

Variabel X Disiplin Kerja			
No	Pertanyaan	Rata - rata jawaban responden (%)	Rata - rata / Indikator
Kemampuan			
1	Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja secara maximal	75,33%	71,56%
2	Karyawan Paham Product Knowledge Hotel Shalva Jakarta	70,00%	
3	Karyawan memiliki rasa bertanggungjawab atas Pekerjaan yang dilakukan	69,33%	
Loyalitas			
4	Karyawan Senantiasa menaati jam kerja yang telah ditentukan Hotel Shalva Jakarta	87,33%	81,78%
5	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat	76,00%	
6	Karyawan akan menjaga nama baik Hotel Shalva Jakarta dari hal - hal yang dapat merugikan	82,00%	
Integritas			
7	Kerja Efektif merupakan komitmen Karyawan dalam menjalankan Pekerjaan yang dilakukan	73,33%	74,00%

8	Karyawan dengan konsiten bekerja sesuai dengan SOP Hotel Shalva Jakarta	76,00%	
9	Karyawan Menyelesaikan pekerjaan masing - masing tanpa melimpahkan ke orang / departemen lainnya	72,67%	
Kedisiplinan			
10	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam yang diperlukan	74,00%	72,22%
11	Karyawan selalu mengikuti aturan yang berlaku	73,33%	
12	Karyawan mampu mengerti dan memahami dari aturan yang telah ditetapkan	69,33%	
Rata – rata			76,00%

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata – rata sebesar 76,00 % dengan rata – rata tertinggi diperoleh oleh indicator Loyalitas sebesar 81,78% dan nilai terendah diperoleh oleh indicator Kemampuan sebesar 71,56 %. Untuk mendapatkan persentase dibawah rata – rata maka indicator dan sub indicator tersebut perlu ditingkatkan. Sedangkan, untuk nilai yang memperoleh persentase diatas rata – rata maka indicator dan sub indicator perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata – rata tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja Karyawan Hotel Shalva Jakarta baik.

4.2.3 Kinerja Karyawan pada Hotel Shalva Jakarta

Berikut ini merupakan jawaban dan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner mengenai Kinerja Karyawan pada Hotel Shalva Jakarta, Kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan terdiri dari delapan belas pertanyaan dengan Enam indicator Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Efektivitas, Kemandirian Kerja, Komitmen Kerja. Berikut disajikan hasil jawaban responden pada tiap butir pertanyaan yang disajikan pada tabel – tabel dibawah ini :

1. Indikator Kualitas Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	6	20%	30
Sering	4	10	33%	40
Jarang	3	10	33%	30
Pernah	2	2	7%	4
Tidak Pernah	1	2	7%	2
Jumlah		30	100%	106

Tabel 4. 21 etiap Karyawan mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja .

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 6 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 10 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 10 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 2 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 106 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{106}{5 \times 30} \times 100\% = 70,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 70,67% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	14	47%	70
Sering	4	8	27%	32

4. 22
Karyawan
bekerja
dengan

Jarang	3	6	20%	18
Pernah	2	2	7%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	124

Tabel

cekatan dan cepat

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 14 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 8 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 6 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 0 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 124 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{124}{5 \times 30} \times 100\% = 82,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 82,67 % maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan cekatan dan cepat.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	15	50%	75
Sering	4	7	23%	28
Jarang	3	3	10%	9
Pernah	2	5	17%	10
Tidak Pernah	1	0	0%	0

	Jumlah	30	100%	122
--	---------------	-----------	-------------	------------

Tabel 4. 23
Setiap karyawan menguasai pekerjaan pada departemen masing – masing

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 15 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 7 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 3 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 5 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 0 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 122 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 81,33 % maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menguasai pekerjaan pada departemen masing-masing.

2 Indikator Kuantitas Kerja

Tabel 4. 24 Karyawan di berikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri untuk mencapai target pekerjaan yang ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	12	40%	60
Sering	4	12	40%	48
Jarang	3	3	10%	9
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	123

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 12 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 12 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 3 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 0 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 123 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 82,00\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 82,00 % maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan di berikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri untuk mencapai target pekerjaan yang ditentukan.

Tabel 4. 25 karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	20	67%	100
Sering	4	5	17%	20
Jarang	3	2	7%	6
Pernah	2	2	7%	4
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		30	100%	131

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 20 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 5 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 2 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 1 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 131 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{131}{5 \times 30} \times 100\% = 87,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 87,33 % maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan.

Tabel 4. 26 Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	21	70%	105
Sering	4	4	13%	16
Jarang	3	3	10%	9
Pernah	2	2	7%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	134

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 21 orang, responden yang menjawab sering berjumlah

4 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 3 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 0 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 134 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{134}{5 \times 30} \times 100\% = 89,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 89,33 % maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4. 27 Karyawan mampu mempercepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	9	30%	45
Sering	4	17	57%	68
Jarang	3	1	3%	3
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	2	7%	2
Jumlah		30	100%	120

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 9 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 17 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 1 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 1 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 2 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 120 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{120}{5 \times 30} \times 100\% = 80,00\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 80,00 % maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan mampu mempercepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 28 Karyawan tidak menunda Pekerjaan yang telah diberikan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	14	47%	70
Sering	4	9	30%	36
Jarang	3	3	10%	9
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		30	100%	122

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 14 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 9 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 3 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 1 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 122 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 81,33 % maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan .

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	12	40%	60
Sering	4	7	23%	28
Jarang	3	4	13%	12
Pernah	2	6	20%	12
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		30	100%	113

Tabel 4. 29 Karyawan menegakkan disiplin kerja dan etika dalam bekerja

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 12 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 7 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 4 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 6 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 1 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 113 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{113}{5 \times 30} \times 100\% = 75,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 75,33 % maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan menegakkan disiplin dan etika dalam bekerja .

4. Efektivitas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	11	37%	55
Sering	4	8	27%	32

4.	Jarang	3	2	7%	6	Tabel 30
	Pernah	2	4	13%	8	
	Tidak Pernah	1	5	17%	5	
	Jumlah		30	100%	106	

Karyawan menerapkan kerjasama yang baik agar menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 11 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 8 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 2 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 4 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 5 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 106 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{106}{5 \times 30} \times 100\% = 70,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 70,67 % maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan menerapkan kerja sama yang baik agar menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi.

4. 31						Tabel
	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total	
	Selalu	5	18	60%	90	
	Sering	4	4	13%	16	
	Jarang	3	3	10%	9	
	Pernah	2	2	7%	4	
	Tidak Pernah	1	3	10%	3	
	Jumlah		30	100%	122	

Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 18 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 4 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 3 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 3 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 122 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 81,33 % maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	14	47%	70
Sering	4	4	13%	16
Jarang	3	5	17%	15
Pernah	2	7	23%	14
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	115

Tabel 4. 32 Karyawan dapat menjaga sarana dan prasarana saat bekerja

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 14 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 4 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 5 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 7 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 0 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 115 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 76,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 76,67 % maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan dapat menjaga sarana dan prasarana saat bekerja.

5. Kemandirian Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	13	43%	65
Sering	4	5	17%	20
Jarang	3	2	7%	6
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	7	23%	7
Jumlah		30	100%	104

Tabel 4. 33 Karyawan dapat memahami setiap pekerjaan yang dilakukan

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 13 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 5 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 2 orang, responden yang

menjawab pernah berjumlah 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 0 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 104 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{104}{5 \times 30} \times 100\% = 69,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 69,33 % maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan dapat memahami setiap pekerjaan yang dilakukan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	12	40%	60
Sering	4	4	13%	16
Jarang	3	5	17%	15
Pernah	2	7	23%	14
Tidak Pernah	1	2	7%	2
Jumlah		30	100%	107

Tabel 4. 34 Karyawan mampu membuat keputusan dalam bekerja

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 12 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 4 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 5 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 7 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 2 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 107 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{107}{5 \times 30} \times 100\% = 71,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 71,33 % maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan mampu membuat keputusan dalam bekerja.

Tabel 4. 35 Karyawan dapat mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	19	63%	95
Sering	4	11	37%	44
Jarang	3	0	0%	0
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	139

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 19 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 11 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 0 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 0 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 139 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{139}{5 \times 30} \times 100\% = 92,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 92,67 % maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan dapat mengatasi permasalahan yang muncul dalam bekerja.

6. Komitmen Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
------------	------	------------------	---	------------

Tabel 4. 36
Karyawan
merasa
nyaman atas
pekerjaan
yang
dilakukan

Selalu	5	15	50%	75
Sering	4	6	20%	24
Jarang	3	3	10%	9
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	5	17%	5
Jumlah		30	100%	115

sehari – hari

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 15 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 6 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 3 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 1 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 5 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 115 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 76,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 76,67 % maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan merasa nyaman atas pekerjaan yang dilakukan sehari – hari.

Tabel 4. 37 Karyawan memegang teguh peraturan dalam melaksanakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	13	43%	65
Sering	4	11	37%	44
Jarang	3	6	20%	18
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	127

pekerjaan

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 13 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 11 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 6 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 0 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 127 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 84,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 84,67 % maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4. 38 Karyawan bekerja dengan giat karena adanya “Employee of The Month”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	8	27%	40
Sering	4	10	33%	40
Jarang	3	4	13%	12
Pernah	2	2	7%	4

Tidak Pernah	1	6	20%	6
Jumlah		30	100%	102

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu berjumlah 8 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 10 orang, responden yang menjawab jarang berjumlah 4 orang, responden yang menjawab pernah berjumlah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah berjumlah 6 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 102 dibagi skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{102}{5 \times 30} \times 100\% = 68,00\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai 68,00 % maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan bekerja dengan giat karena adanya “Employee of The Month”.

Tabel 4. 39 Rekapitulasi dan Rata – rata Nilai tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Y Kinerja Karyawan			
Kualitas Kerja			
1	Karyawan mampu meminimalisir Kesalahan dalam Bekerja	70,67%	78,22%
2	Karyawan bekerja dengan Cekatan dan Cepat	82,67%	
3	Karyawan menguasai pekerjaan pada departemen masing - masing	81,33%	
Kuantitas Kerja			
4	Karyawan diberikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri untuk mencapai target pekerjaan yang ditentukan	82,00%	86,22%
5	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan	87,33%	
6	Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan	89,33%	

Ketepatan waktu			
7	Karyawan mampu mempercepat waktu dalam bekerja	80,00%	78,89%
8	Karyawan tidak menunda Pekerjaan yang telah diberikan	81,33%	
9	Karyawan menegakkan disiplin dan etika dalam bekerja	75,33%	
Efektivitas			
10	Karyawan menerapkan kerja sama yang baik agar menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi	70,67%	76,22%
11	Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja secara Optimal	81,33%	
12	Karyawan dapat menjaga Sarana dan Prasarana saat bekerja	76,67%	
Kemandirian kerja			
13	Karyawan dapat memahami setiap pekerjaan yang dilakukan	69,33%	77,78%
14	Karyawan mampu membuat keputusan dalam bekerja	71,33%	
15	Karyawan dapat mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja	92,67%	
Komitmen kerja			
16	Karyawan merasa nyaman atas Pekerjaan yang dilakukan sehari - hari	76,67%	76,44%
17	Karyawan memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan	84,67%	
18	Karyawan bekerja dengan giat karena adanya "Employee Of The Month"	68,00%	
Rata – rata			78,96%

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata – rata sebesar 78,96 % dengan rata – rata tertinggi diperoleh oleh indicator Kuantitas kerja sebesar 86,22% dan nilai terendah diperoleh oleh indicator Efektivitas sebesar 76,22 %. Untuk mendapatkan persentase dibawah rata – rata maka indicator dan sub indicator tersebut perlu ditingkatkan. Sedangkan, untuk nilai yang memperoleh persentase diatas rata – rata maka indicator dan sub indicator perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata – rata tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada Hotel Shalva Jakarta memiliki Intepretasi penilaian baik.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data pada variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi. Model yang digunakan untuk mendeteksi uji normalitas dalam penelitian ini adalah *One – Sample Kolmogorov Smirnov*. Berikut adalah Tabel Hasil Uji Normalitas pada Variabel Disiplin kerja (X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.96904543
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.083
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel Hasil Uji Normalitas diatas diketahui jika nilai Signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi Normal.

4.2.4 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut :

Gambar 4. 3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	31.225	9.398		3.323	.002
	DISIPLIN KERJA	.887	.207	.630	4.293	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 31,225 + 0,887X$. dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 31,225 diartikan jika disiplin tidak ada maka terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 31,225.
2. Koefisien regresi disiplin sebesar 0,887, angka ini positif yang artinya setiap ada peningkatan disiplin sebesar 0,887 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,887 Point .

4.2.5 Uji Hipotesis (t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui Hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis : terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Gambar 4. 4 Hasil Uji Hipotesis (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	31.225	9.398		3.323	.002
	DISIPLIN KERJA	.887	.207	.630	4.293	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis (t) diatas yaitu:

1. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) : Nilai Signifikansi (sig) yang didapat yaitu Nilai (Sig) < Probabilitas 0,05 yang berarti ada Pengaruh pada variabel X dengan Variabel Y.
2. Hasil pada tabel diatas menggunakan tingkat kesalahan 0,025 dengan hasil diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,293>2,048), dengan demikian Hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan diterima.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Disiplin Kerja Karyawan Hotel Shalva Jakarta

Disiplin Kerja adalah suatu tindakan yang digunakan oleh manajemen untuk menegakkan standar – standar organisasi. Hal ini bahwa disiplin adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan. Disiplin ada bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.

Hasil Penelitian yang dilakukan pada Hotel Shalva Jakarta mengenai tingkat disiplin kerja karyawan menunjukkan masih terdapat karyawan yang menunjukkan perilaku yang tidak sesuai dengan SOP atau aturan Hotel Shalva Jakarta.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata – rata sebesar 76,00 % dengan rata – rata tertinggi diperoleh oleh indicator Loyalitas sebesar 81,78% dan nilai terendah diperoleh oleh indicator Kemampuan sebesar 71,56 %. Untuk mendapatkan persentase dibawah rata – rata maka indicator dan sub indicator tersebut perlu ditingkatkan. Sedangkan, untuk nilai yang memperoleh persentase diatas rata – rata maka indicator dan sub indicator perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata – rata tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja Karyawan Hotel Shalva Jakarta baik.

4.3.2 Kinerja Karyawan Hotel Shalva Jakarta

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu bahwa kinerja adalah Fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen pekerja ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata – rata sebesar 78,96 % dengan rata – rata tertinggi diperoleh oleh indicator Kuantitas kerja sebesar 86,22% dan nilai terendah diperoleh oleh indicator Efektivitas sebesar 76,22 %. Untuk mendapatkan persentase dibawah rata – rata maka indicator dan sub indicator tersebut perlu ditingkatkan. Sedangkan, untuk nilai yang memperoleh persentase diatas rata – rata maka indicator dan

sub indicator perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata – rata tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada Hotel Shalva Jakarta memiliki Intepretasi penilaian baik.

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Shalva Jakarta

Hasil penelitian pada Hotel Shalva Jakarta yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 31,225 + 0,887X$, Nilai korelasi sebesar 0,630 .Pengujian Hipotesis diperoleh dengan t hitung $>$ t tabel atau $4,293 > 2,048$. Dengan demikian Hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel Disiplin Kerja adalah nilai rata – rata sebesar 76,00 % dengan rata – rata tertinggi diperoleh oleh indicator Loyalitas sebesar 81,78% dan nilai terendah diperoleh oleh indicator Kemampuan sebesar 71,56 %. Untuk mendapatkan persentase dibawah rata – rata maka indicator dan sub indicator tersebut perlu ditingkatkan. Sedangkan, untuk nilai yang memperoleh persentase diatas rata – rata maka indicator dan sub indicator perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata – rata tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja Karyawan Hotel Shalva Jakarta baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Kinerja Karyawan, diperoleh nilai rata – rata sebesar 78,96 % dengan rata – rata tertinggi diperoleh oleh indicator Kuantitas kerja sebesar 86,22% dan nilai terendah diperoleh oleh indicator Efektivitas sebesar 76,22 %. Untuk mendapatkan persentase dibawah rata – rata maka indicator dan sub indicator tersebut perlu ditingkatkan. Sedangkan, untuk nilai yang memperoleh persentase diatas rata – rata maka indicator dan sub indicator perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata – rata tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada Hotel Shalva Jakarta memiliki Intepretasi penilaian baik.
3. Hasil penelitian pada Hotel Shalva Jakarta yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 31,225 + 0,887X$, Nilai korelasi sebesar 0,630 .Pengujian Hipotesis diperoleh dengan t hitung $>$ t tabel atau $4,293 > 2,048$. Dengan demikian Hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

5.1 Saran

1. Hasil analisis pada disiplin kerja, diperoleh dari indicator yang memiliki kelemahan yaitu indicator Kemampuan, saran yang diberikan yaitu Hotel Shalva Jakarta harus

- memberikan sosialisasi terkait rasa bertanggungjawab kepada karyawan begitupun sebaliknya Hotel Shalva Jakarta harus memberikan *Feedback* serupa dengan menerapkan rasa bertanggungjawab akan Kemampuan yang sudah menjadi kewajiban dan tanggungjawab Hotel Shalva Jakarta.
2. Hasil analisis pada kinerja karyawan, diperoleh dari indicator yang memiliki kelemahan yaitu indicator Efektivitas, saran yang diberikan yaitu Hotel Shalva Jakarta perlu membenahi dalam memberikan kebijakan terkait waktu serta prosedur pekerjaan pada masing – masing departemen agar karyawan mampu bekerja dengan efektif .
 3. Hasil penelitian pada Hotel Shalva Jakarta yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang diberikan Hotel Shalva Jakarta harus terus meningkatkan kerja sama dengan karyawan agar tercapainya tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

Arif Yusuf Hamali (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : PT Buku Seru.

Amstrong dalam Sopiah & Etta (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta : ANDI

Bintoro dan Daryanto (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Gava Media.

EY Pramularso (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Cipta Pancoran Jakarta Selatan .

Fathoni dalam Hartatik (2018). Sumber Daya Manusia: Yogyakarta : Laksana

Ghozali, Imam (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25.: Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang

Hasibuan (2019). Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.

Hussein (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta : Elmatara .

- Intan Rizki Miranda, Dr. Yahya Arwiyah, SH, MH. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Promenade Bandung .
- Kasmir (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : Rajagrafindo Persada.
- Kaswan (2017). Psikologi Industri & Organisasi : Mengembangkan : Perilaku Produktif Dan mewujudkan Kesejahteraan pegawai di Tempat Kerja. Bandung : Alfabeta
- Nora Cetisia Tanjung (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukit Tinggi.
- Nelva Siskawati (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kabupaten Indragiri Hilir.
- Prasadja, Ricardianto (2018). Human Capital Management. In Media, Bogor.
- Rima Alhalimah (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Milenium Kebun Sirih Jakarta Pusat.
- Robbins dalam Sopiah & Etta (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta : ANDI
- Sugiyono (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
Bandung : Alfabeta, CV

Yohanes Susanto (2017). Kinerja Pegawai.
Depok : Rajagrafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data diri

Nama : Febri Kuncoro Jati
Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 14 Februari 2000
Alamat : Lingkungan 03 Citatah rt 02 rw 08 Ciriung, Cibinong, Bogor
Agama : Islam
Usia : 23 Tahun

Riwayat Pendidikan

SD : SDN Citatah Jaya
SMP : SMP PGRI 1 Cibinong
SMA : SMK PGRI 2 Cibinong

Bogor, 24 Maret 2023

Penulis

Febri Kuncoro Jati

Lampiran

Nomor Responden			
Jenis Kelamin Responden	A. Laki Laki	B. Perempuan	
Tingkat Pendidikan Responden	A. SMA/SMK	B. Diploma 1-3	C. Sarjana
Usia Responden	A. < 25 Tahun	B. 25-35 Tahun	C. > 35 Tahun
Masa Kerja Responden	A. < 1 Tahun	B. 1-5 Tahun	C. > 5 Tahun

Berilah tanda (V) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

Keterangan :

- Selalu (SL)
- Sering (SR)
- Jarang (JR)
- Pernah (PR)
- Tidak Pernah (TP)

Kuesioner

Variabel X Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SL	SR	JR	PR	TP
Kemampuan						
1	Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja secara maksimal					
2	Karyawan Paham Product Knowledge Hotel Shalva Jakarta					
3	Karyawan memiliki rasa bertanggungjawab atas Pekerjaan yang dilakukan					
Loyalitas						
4	Karyawan Senantiasa menaati jam kerja yang telah ditentukan Hotel Shalva Jakarta					
5	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat					
6	Karyawan akan menjaga nama baik Hotel Shalva Jakarta dari hal - hal yang dapat merugikan					
Integritas						
7	Kerja Efektif merupakan komitmen Karyawan dalam menjalankan Pekerjaan yang dilakukan					
8	Karyawan dengan konsiten bekerja sesuai dengan SOP Hotel Shalva Jakarta					
9	Karyawan Menyelesaikan pekerjaan masing - masing tanpa melimpahkan ke orang / departemen lainnya					
Kedisiplinan						
10	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam yang diperlukan					

11	Karyawan selalu mengikuti aturan yang berlaku					
12	Karyawan mampu mengerti dan memahami dari aturan yang telah ditetapkan					

Variabel Y Kinerja Karyawan

Kualitas Kerja						
1	Karyawan mampu meminimalisir Kesalahan dalam Bekerja					
2	Karyawan bekerja dengan Cekatan dan Cepat					
3	Karyawan menguasai pekerjaan pada departemen masing - masing					
Kuantitas Kerja						
4	Karyawan diberikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri untuk mencapai target pekerjaan yang ditentukan					
5	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan					
6	Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan					
Ketepatan waktu						
7	Karyawan mampu mempercepat waktu dalam bekerja					
8	Karyawan tidak menunda Pekerjaan yang telah diberikan					
9	Karyawan menegakkan disiplin dan etika dalam bekerja					
Efektivitas						

10	Karyawan menerapkan kerja sama yang baik agar menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi					
11	Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja secara Optimal					
12	Karyawan dapat menjaga Sarana dan Prasarana saat bekerja					
Kemandirian kerja						
13	Karyawan dapat memahami setiap pekerjaan yang dilakukan					
14	Karyawan mampu membuat keputusan dalam bekerja					
15	Karyawan dapat mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja					
Komitmen kerja						
16	Karyawan merasa nyaman atas Pekerjaan yang dilakukan sehari – hari					
17	Karyawan memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan					
18	Karyawan bekerja dengan giat karena adanya "Employee Of The Month"					

Jawaban Kuesioner Variabel X dan Y

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	XTOTAL
1	4	2	3	4	1	4	3	4	2	2	4	1	34
2	4	2	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	48
3	4	4	3	3	4	5	3	4	1	4	4	4	43
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	51
5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	57
6	5	5	2	5	2	5	3	4	5	5	2	3	46
7	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	46
8	2	2	3	5	5	5	3	2	2	2	1	2	34
9	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	46
10	4	4	5	4	4	3	1	3	4	4	1	4	41
11	5	2	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	51
12	4	2	4	2	1	2	2	4	4	4	1	4	34
13	4	4	3	5	5	3	5	3	4	4	5	4	49
14	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	52
15	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	57
16	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	5	4	44
17	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	53
18	2	2	3	5	5	4	5	4	2	2	5	2	41
19	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	27
20	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	50
21	2	4	4	5	5	5	3	1	1	2	5	4	41
22	4	5	3	5	2	4	3	1	5	5	2	2	41
23	4	5	5	5	5	4	3	5	1	1	1	5	44
24	3	3	2	5	5	5	5	4	3	3	5	3	46
25	4	3	5	4	1	4	4	5	3	3	5	5	46
26	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	55
27	4	3	1	3	1	3	3	4	3	3	1	5	34
28	4	1	1	3	5	3	3	5	5	4	4	3	41
29	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	1	1	47
30	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4	49

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	rtotal
1	4	5	2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	80
2	4	5	3	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	81
3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	80
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	83
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	86
6	2	5	5	5	2	5	4	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	77
7	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	70
8	5	2	2	2	5	5	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	71
9	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	66
10	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	74
11	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	81
12	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	1	2	4	1	4	4	52
13	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	74
14	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	3	76
15	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
16	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	5	3	5	3	4	1	4	4	69
17	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	83
18	5	2	5	2	5	4	5	5	2	2	5	2	5	1	5	5	5	5	70
19	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	5	5	3	1	42
20	3	5	5	5	5	5	5	4	2	5	1	2	1	1	5	5	5	1	65
21	3	4	4	4	5	5	4	5	2	1	3	4	2	4	5	5	4	2	66
22	4	5	5	5	5	5	4	5	2	1	5	2	5	2	5	1	4	4	69
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	1	2	5	5	5	3	73
24	4	3	3	3	5	5	5	1	3	2	5	2	1	2	4	1	4	1	54
25	4	3	5	4	5	5	4	4	1	1	4	5	3	2	4	3	5	4	66
26	5	5	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5	2	5	4	5	4	1	74
27	1	5	2	5	1	5	5	4	5	4	1	4	1	4	5	3	5	1	61
28	4	4	5	5	5	3	3	4	5	1	5	5	4	5	4	2	4	4	72
29	3	4	5	4	3	3	1	4	4	5	3	5	1	5	4	5	4	2	65
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	1	5	4	1	3	1	64

R TABEL

($N-2 = 30-2 = 28$, tingkat kesalahan 0,025 yaitu 0,361)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Uji Validitas Variabel disiplin kerja X

rhitung	rtabel	V/T
0,426	0,361	V
0,494	0,361	V
0,470	0,361	V
0,532	0,361	V
0,556	0,361	V
0,397	0,361	V
0,545	0,361	V
0,440	0,361	V
0,591	0,361	V
0,581	0,361	V
0,601	0,361	V
0,391	0,361	V

Uji Validitas Kinerja Karyawan Y

rhitung	rtabel	V/T
0,443	0,361	V
0,396	0,361	V
0,364	0,361	V
0,458	0,361	V
0,396	0,361	V
0,517	0,361	V
0,457	0,361	V
0,473	0,361	V
0,519	0,361	V
0,467	0,361	V
0,569	0,361	V
0,558	0,361	V
0,656	0,361	V
0,468	0,361	V
0,382	0,361	V
0,415	0,361	V
0,376	0,361	V
0,583	0,361	V

Uji Reliabilitas disiplin kerja X

Jumlah varian	17,644
Varian total	53,168

Kriteria Pengujian		
Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,60	0,707	Reliabel

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan Y

Jumlah varian	26,455
Varian total	105,306

Kriteria Pengujian		
Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,60	0,793	Reliabel

Analisis Deskriptif Variabel X

X1

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	7	23%	35
Sering	4	15	50%	60
Jarang	3	3	10%	9
Pernah	2	4	13%	8
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		30	100%	113

X2

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	7	23%	35
Sering	4	10	33%	40
Jarang	3	5	17%	15
Pernah	2	7	23%	14
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		30	100%	105

X3

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	6	20%	30
Sering	4	9	30%	36
Jarang	3	10	33%	30
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	2	7%	2
Jumlah		30	100%	104

X4

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	17	57%	85
Sering	4	8	27%	32
Jarang	3	4	13%	12
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	131

X5

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	15	50%	75
Sering	4	5	17%	20
Jarang	3	3	10%	9
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	4	13%	4
Jumlah		30	100%	114

X6

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	12	40%	60
Sering	4	10	33%	40
Jarang	3	7	23%	21
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	123

X7

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	9	30%	45
Sering	4	5	17%	20
Jarang	3	14	47%	42
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		30	100%	110

X8

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	9	30%	45
Sering	4	12	40%	48
Jarang	3	5	17%	15
Pernah	2	2	7%	4
Tidak Pernah	1	2	7%	2
Jumlah		30	100%	114

X9

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	12	40%	60
Sering	4	5	17%	20
Jarang	3	6	20%	18
Pernah	2	4	13%	8
Tidak Pernah	1	3	10%	3
Jumlah		30	100%	109

X10

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	10	33%	50
Sering	4	8	27%	32
Jarang	3	6	20%	18
Pernah	2	5	17%	10
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		30	100%	111

X11

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	15	50%	75
Sering	4	5	17%	20
Jarang	3	1	3%	3
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	6	20%	6
Jumlah		30	100%	110

X12

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	7	23%	35
Sering	4	8	27%	32
Jarang	3	9	30%	27
Pernah	2	4	13%	8
Tidak Pernah	1	2	7%	2
Jumlah		30	100%	104

Analisis Deskriptif variabel Y

Y1

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	6	20%	30
Sering	4	10	33%	40
Jarang	3	10	33%	30
Pernah	2	2	7%	4
Tidak Pernah	1	2	7%	2
Jumlah		30	100%	106

Y2

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	14	47%	70
Sering	4	8	27%	32
Jarang	3	6	20%	18
Pernah	2	2	7%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	124

Y3

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	15	50%	75
Sering	4	7	23%	28
Jarang	3	3	10%	9
Pernah	2	5	17%	10
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	122

Y4

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	12	40%	60
Sering	4	12	40%	48
Jarang	3	3	10%	9
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	0	0%	0

Jumlah		30	100%	123
---------------	--	-----------	-------------	------------

Y5

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	20	67%	100
Sering	4	5	17%	20
Jarang	3	2	7%	6
Pernah	2	2	7%	4
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		30	100%	131

Y6

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	21	70%	105
Sering	4	4	13%	16
Jarang	3	3	10%	9
Pernah	2	2	7%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	134

Y7

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	9	30%	45
Sering	4	17	57%	68
Jarang	3	1	3%	3
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	2	7%	2
Jumlah		30	100%	120

Y8

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	14	47%	70
Sering	4	9	30%	36
Jarang	3	3	10%	9
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	1	3%	1

Jumlah		30	100%	122
---------------	--	-----------	-------------	------------

Y9

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	12	40%	60
Sering	4	7	23%	28
Jarang	3	4	13%	12
Pernah	2	6	20%	12
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		30	100%	113

Y10

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	11	37%	55
Sering	4	8	27%	32
Jarang	3	2	7%	6
Pernah	2	4	13%	8
Tidak Pernah	1	5	17%	5
Jumlah		30	100%	106

Y11

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	18	60%	90
Sering	4	4	13%	16
Jarang	3	3	10%	9
Pernah	2	2	7%	4
Tidak Pernah	1	3	10%	3
Jumlah		30	100%	122

Y12

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	14	47%	70
Sering	4	4	13%	16
Jarang	3	5	17%	15
Pernah	2	7	23%	14
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	115

Y13

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	13	43%	65
Sering	4	5	17%	20
Jarang	3	2	7%	6
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	7	23%	7
Jumlah		30	100%	104

Y14

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	12	40%	60
Sering	4	4	13%	16
Jarang	3	5	17%	15
Pernah	2	7	23%	14
Tidak Pernah	1	2	7%	2
Jumlah		30	100%	107

Y15

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	19	63%	95
Sering	4	11	37%	44
Jarang	3	0	0%	0
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	139

Y16

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	15	50%	75
Sering	4	6	20%	24
Jarang	3	3	10%	9
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	5	17%	5
Jumlah		30	100%	115

Y17

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	13	43%	65
Sering	4	11	37%	44
Jarang	3	6	20%	18
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		30	100%	127

Y18

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	8	27%	40
Sering	4	10	33%	40
Jarang	3	4	13%	12
Pernah	2	2	7%	4
Tidak Pernah	1	6	20%	6
Jumlah		30	100%	102

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.96904543
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.083
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1212.202	1	1212.202	18.430	.000 ^b
	Residual	1841.665	28	65.774		
	Total	3053.867	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	31.225	9.398		3.323	.002
	DISIPLIN KERJA	.887	.207	.630	4.293	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

T Tabel
(N-2 = 30-2= 28, N = 28 dengan Tingkat kesalahan 0,025 yaitu 2,048)

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	55.17	81.77	71.07	6.465	30
Residual	-18.012	18.628	.000	7.969	30
Std. Predicted Value	-2.459	1.655	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.221	2.297	.000	.983	30

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN KERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.375	8.110

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN