



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN**

Skripsi

Diajukan Oleh:  
Nurbaeti Abdiyah  
021119154

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
2023**

## ABSTRAK

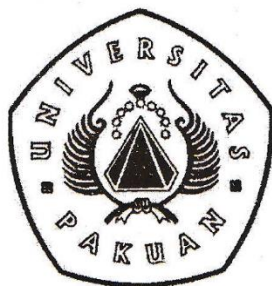
NURBAETI ABDIYAH. 021119154. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Tutus Rully dan Anggota Komisi Pembimbing Herman. Tahun 2023

Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan. Selain itu, penelitian ini juga ditujukan untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan.

Penelitian mengenai Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan dengan Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan memiliki hubungan yang positif. Kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel dengan koefisien korelasi *Rank Spearman*  $r = 0,786$ , artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,1% hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) disiplin kerja terhadap variabel (Y) kinerja karyawan 48,1% sedangkan sisanya 51,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar disiplin kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil uji hipotesis diperoleh thitung  $>$ ttabel yaitu dengan nilai  $2,733 > 0,316$  yang berarti terima  $H_a$ , tolak  $H_o$ . Jadi terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan Kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan



## **HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN**

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)

# HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Selasa, Tanggal 27 / Juni / 2023

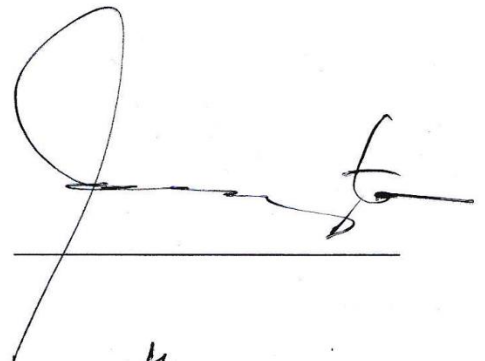
Nurbaeti Abdiyah

021119154

Menyetujui,

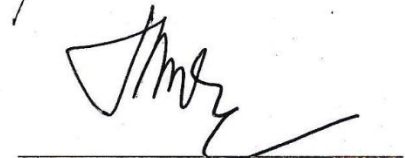
Ketua Penguji Sidang

(Dr. Drs. Edy Sudaryanto,,Ak.,M.M,CA)



Ketua Komisi Pembimbing

(Tutus Rully, S.E., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurbaeti Abdiyah

NPM : 021119154

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira  
Butik Hotel Pakuan

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulisan lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

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

Bogor, Juni 2023



021119154

## PRAKARTA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat jasmani maupun rohani karena atas Rahmat-Nya penulis masih di berikan kesempatan untuk menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah "Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan". Dalam proses penulisan, tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan, untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Terkhusus kedua orang tua tercinta saya yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik moral maupun material.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E, M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Sri Hidajati Ramdani, S.E., M.M. selaku Asisten Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Bayu Dwi Prasetyo S.E., M.M. selaku Asisten Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., M.M., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. selaku ketua komisi pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
9. Bapak Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM selaku anggota komisi pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis mengikuti kegiatan belajar di perkuliahan.
11. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
12. Kepada kedua kakak saya Abdul Basid dan Laila Namiroh dan Kedua Adik Saya Nurhanifah dan Abdul Goffar yang selalu senantiasa memberikan dukungan, do'a serta motivasi agar selalu semangat dalam penyelesaian Skripsi ini.
13. Sahabat–sahabat perkuliahan, Lyra Sulistriyana, Tesa Dwi Lovianti dan Dheana Puspitasari Kassin yang selalu memberikan semangat, mendengarkan setiap keluhan dan memberikan motivasi dalam mengerjakan Skripsi.

14. Kepada Sahira Butik hotel Pakuan yang telah membantu dalam perihal data perusahaan dan telah mensupport dalam pembuatan skripsi ini
15. Ibu Nur Indah Imaniar selaku HRD Sahira Butik Hotel Pakuan.
16. Tidak lupa penulis berterima kasih kepada seluruh karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan, yang telah membantu, juga memberikan kemudahan atas keberlangsungan penelitian penulis.
17. Teman Seperjuangan kelas E Manajemen angkatan 2019 yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu .
18. Teman seperjuangan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih sebesar – besarnya, semoga Tuhan yang Maha Esa dapat membalas semua kebaikan dan jasa – jasa yang telah mereka berikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca umum.

Bogor,.... Juni 2023

Nurbaeti Abdiyah

## DAFTAR ISI

### Contents

ABSTRAK.....	i
PRAKARTA.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.3.1 Maksud Penelitian.....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	10
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	10
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Disiplin Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	14
2.2.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	15
2.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja.....	15
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja.....	16
2.3 Kinerja Karyawan.....	18
2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	18
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	18
2.3.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	19



2.3.4 Dimensi Penilaian Kinerja.....	20
2.3.5 Metode Penilaian Kinerja Karyawan.....	21
2.3.6 Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	26
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	26
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	31
2.5 Hipotesis Penelitian.....	33
<b>BAB III .....</b>	<b>34</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	34
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	34
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	34
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	35
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	35
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	38
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	38
1.6.1 Data Primer.....	38
1.6.2 Data Sekunder.....	39
3.7 Uji Kualitas Data.....	39
3.7.1 Uji Validitas.....	39
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	42
3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data.....	44
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	44
3.8.2 Analisis Kuantitatif.....	44
3.8.4 Uji Hipotesis.....	45
<b>BAB IV .....</b>	<b>47</b>
<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	47
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Sahira Butik Hotel pakuan.....	47
4.1.2 Struktur Organisasi.....	47
4.1.3 Profil Responden.....	49
4.2 Analisis Data.....	52
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	52
4.2.2 Analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	73

4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	74
4.3 Pembahasan.....	75
4.3.1 Disiplin Kerja Karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan.....	75
4.3.2 Kinerja Karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan.....	75
4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan.....	76
4.4 Interpretasi hasil Penelitian.....	76
BAB V .....	77
KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
DAFTAR PUSTAKA .....	74
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Staff Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan Tahun 2021-2022.....	3
Tabel 1. 2 Standar Penilaian .....	3
Tabel 1. 3 Aspek Penilaian Kinerja Staff Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan Tahun 2021 - 2022 .....	4
Tabel 1. 4 Hasil kuesioner Pra Survey kinerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan .....	5
Tabel 1. 5 Data Absensi Staff Karyawan Tahun 2021-2022 .....	6
Tabel 1. 6 Hasil kuesioner Pra Survey Disiplin Kerja Sahira Butik Hotel Pakuan .....	7
Tabel 1. 7 Standar Operasional Prosedur Sahira Butik Hotel Pakuan .....	8
Tabel 1. 8 Surat Peringatan (SP) Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan .....	9
Tabel 2. 1 Keterkaitan indikator kinerja Sahira Butik Hotel Pakuan dan Indikator menurut Mangkunegara (2017).....	24
Tabel 2. 2 Penelitian Sebelumnya .....	26
Tabel 3. 1 Operasioanalisis Variabel Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan .....	36
Tabel 3. 2 Skala Likert Disiplin Kerja .....	38
Tabel 3. 3 Skala Likert Kinerja Karyawan .....	39
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	40
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	41
Tabel 3. 6 Kriteria Uji Reliabilitas .....	43
Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	43
Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 3. 9 Kriteria Nilai Kuesioner .....	44
Tabel 3. 10 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	45
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 4. 4 Tanggapan Mengenai " Saya Mematuhi peraturan jam masuk kerja dan pulang kerja " ....	52
Tabel 4. 5 Tanggapan Mengenai " Saya Mematuhi peraturan dalam beristirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ".....	53
Tabel 4. 6 Tanggapan Mengenai "Saya Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya".....	53
Tabel 4. 7 Tanggapan Mengenai "Saya Dapat mematuhi peraturan perusahaan disaat melakukan pekerjaan".....	54
Tabel 4. 8 Tanggapan Mengenai " Saya Memakai alat atau SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam bekerja " .....	55
Tabel 4. 9 Tanggapan Mengenai "Saya Taat berpakaian sesuai aturan perusahaan" .....	55
Tabel 4. 10 Tanggapan Mengenai "Saya Berhubungan baik dengan rekan kerja ".....	56
Tabel 4. 11 Tanggapan Mengenai " Saya Saling bekerja sama antar sesama karyawan " .....	56
Tabel 4. 12 Tanggapan Mengenai "Saya Taat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab".....	57
Tabel 4. 13 Tanggapan Mengenai " Saya Berusaha menjaga Nama Baik perusahaan saat dilingkungan luar" .....	57
Tabel 4. 14 Tanggapan Mengenai "Saya Memberitahu (Surat Izin/Telepon) jika tidak masuk kerja" .....	58
Tabel 4. 15 Tanggapan Mengenai "Saya Tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja" .....	59
Tabel 4. 16 Rekapitulasi Dan Rata-rata Nilai Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Kerja ..	59

Tabel 4. 17 Statistik Deskriptif Pada Variabel Disiplin Kerja .....	61
Tabel 4. 18 Tanggapan Mengenai " Karyawan diharuskan Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja " .....	62
Tabel 4. 19 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus memiliki kemampuan mengerjakan pekerjaan " .....	62
Tabel 4. 20 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus menghasilkan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan " .....	63
Tabel 4. 21 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus menyelesaikan tugas yang diberikan " .....	63
Tabel 4. 22 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus meningkatkan pencapaian maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan hasil kerja " .....	64
Tabel 4. 23 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus Dapat menyelesaikan target dengan tepat waktu " .....	65
Tabel 4. 24 Tanggapan Mengenai Karyawan harus Dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu " .....	65
Tabel 4. 25 Tanggapan Mengenai "Karyawan harus meningkatkan kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan karyawan lainnya " .....	66
Tabel 4. 26 Tanggapan Mengenai "Karyawan harus dapat memberikan ide" .....	66
Tabel 4. 27 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus saling membantu sesama rekan kerja pada saat ada yang memerlukan bantuan " .....	67
Tabel 4. 28 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan " .....	68
Tabel 4. 29 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus Menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan " .....	68
Tabel 4. 30 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus Melakukan pekerjaan dengan benar " .....	69
Tabel 4. 31 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan cermat " .....	69
Tabel 4. 32 Tanggapan Mengenai " Karyawan diharuskan Mahir atau cakap dalam menyelesaikan pekerjaan " .....	70
Tabel 4. 33 Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Tanggapan Responden Pada Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4. 34 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	72
Tabel 4. 35 Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman .....	73
Tabel 4. 36 Interpretasi Korelasi Rank Spearman .....	73
Tabel 4. 37 Hasil Uji Determinasi .....	74
Tabel 4. 38 Hasil Uji T.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian .....	32
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sahira Butik Hotel Pakuan	48
Gambar 4. 2 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Gambar 4. 3 Diagram Responden Berdasarkan Usia .....	51
Gambar 4. 4 Diagram Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	51

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Peranan sektor pariwisata di Indonesia merupakan salah satu penghasil devisa negara yang paling besar. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sektor pariwisata di Indonesia merupakan salah satu sektor krusial yang membantu ekonomi negara. Pariwisata juga telah menjadi sektor yang akan terus berkembang dan dikembangkan oleh pemerintah. Salah satu Sektor Pariwisata di Indonesia diantaranya adalah Industri Perhotelan. Peranan hotel dalam sektor pariwisata sangat penting, karena hotel merupakan sarana akomodasi umum yang sangat membantu para wisatawan yang sedang berkunjung dengan jasa penginapan yang disediakan oleh hotel. Hotel termasuk sarana pokok kepariwisataan yang berarti hidup dan kehidupannya banyak tergantung pada jumlah wisatawan yang datang.

Salah satu aspek yang memiliki peran penting dalam pengembangan sektor pariwisata adalah Sumber Daya Manusia. Pariwisata adalah suatu pelayanan interaksi secara langsung yang dilakukan dengan manusia. Oleh karena itu, aspek Sumber Daya Manusia menjadi kunci dari terciptanya kepuasan dan kesenangan untuk para pemakai jasa tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan menjadikan perlunya suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi setiap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktifitas di perusahaan.

Industri perhotelan mengalami perkembangan yang sangat pesat. Setiap hotel memiliki perbedaan manajemen dan sistem kerja. Untuk menjadi hotel yang mampu bersaing hotel tersebut harus membuat strategi khusus dalam meningkatkan kualitas dan menjaga citra positif hotel untuk mempertahankan konsumen dan menarik perhatian calon konsumen. Sektor industri perhotelan dalam mencapai tujuan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Setiap Perusahaan tentunya mempunyai tujuan untuk keberhasilan dan perkembangan perusahaannya, dimana Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari Kinerja Karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Menurut Afandi, 2018). Keberhasilan Perusahaan bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara

keseluruhan. Tentunya, setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama ingin berkembang dan memajukan suatu produk atau jasa yang dikelola. Serta pada intinya suatu kinerja yang baik itu berhubungan dengan kedisiplinan kerja suatu perusahaan tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan untuk dapat mencapai target perusahaan, sedangkan Kinerja Karyawan yang buruk akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan menerapkan dan melaksanakan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting bagi suatu perusahaan. Karena disiplin yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan, dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal serta dapat menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. (Menurut Hasibuan, 2017) Disiplin Kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan. Disiplin merupakan tindakan dan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Karyawan yang Disiplin dapat membantu pencapaian perusahaan dengan cepat, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sahira Butik Hotel Pakuan adalah hotel Bintang 3 yang merupakan salah satu dari cabang hotel di bawah naungan PT. Sahira Penuh Berkah yang beralamat di Jl. Ciheuleut No.5, Baranangsiang, Kec. Bogor Tim, Kota Bogor, Jawa Barat 16143. Sahira Butik Hotel memiliki fasilitas dan pelayanan berkualitas tinggi dan memiliki konsep berbeda dari hotel – hotel lain yang ada di kota bogor yaitu Quality, Exclusive, Madani. Sahira Butik Hotel menawarkan kepada para konsumen dengan berbagai macam fasilitas yang ada seperti 43 Kamar, minibar di setiap kamar, 5 Ruang Rapat, kolam renang, Buisnness Center, kids corner, gratis Wi-Fi yang tersedia di seluruh area hotel, tempat parkir kendaraan, dan 2 restoran yang dapat di gunakan oleh setiap pengunjung yang datang. Berikut Tabel Jumlah Keseluruhan Staff Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan.

Tabel 1. 1 Data Staff Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan Tahun 2021-2022

No.	Dapartement	Jumlah
1.	Front Office	4
2.	Accounting	4
3.	Marketing	1
4.	F&B Product	6
5.	F&B Service	6
6.	Engineering	3
7.	Housekeeping	7
8.	Security	8
Jumlah		39 Karyawan

Sumber: Sahira Butik Hotel Pakuan (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan yaitu sebanyak 39 karyawan. Dimana yang terdiri dari beberapa Departement yaitu Departement Front Office yaitu sebanyak 4 karyawan, Departement Accounting yaitu sebanyak 4 Karyawan, Departement Marketing yaitu 1 karyawan, Departement Food & Beverage Product sebanyak 6 orang, Departement Food & Beverage service yaitu sebanyak 6 Karyawan, departement Engineering yaitu sebanyak 3 Karyawan, Departement Housekeeping yaitu sebanyak 7 Karyawan, dan Departement Security yaitu sebanyak 8 karyawan. Tabel 1.1 menunjukkan Keseluruhan Jabatan Karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan Dengan Total 39 Staff Karyawan, belum termasuk Karyawan Tenaga Harian Lepas (*Casual*).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis mendapatkan data standar Penilaian Kinerja dan Aspek penilaian Kinerja Karyawan untuk melihat bagaimana kondisi kinerja pada Sahira Butik Hotel Pakuan. Sebagaimana untuk menjadi tolak ukur perusahaan kedepannya agar menjadi lebih baik. Pencapaian kinerja tersebut dapat dilihat melalui uraian table berikut ini:

Tabel 1. 2 Standar Penilaian

STANDAR PENILAIAN	
91 - 100	Sangat Baik
80 – 89	Baik
70 – 79	Cukup Baik
60 – 69	Kurang Baik
59 ke bawah	Buruk

Sumber : Data Sekunder (2023)



Tabel 1.2 diatas menunjukkan standar penilaian yang berlaku di Sahira Butik Hotel Pakuan, Karyawan yang mendapat nilai <59 maka akan mendapat kategori Buruk, Karyawan yang mendapat nilai 60 - 69 maka akan mendapat kategori Kurang Baik, Karyawan yang mendapat nilai 70 - 79 maka akan mendapat kategori Cukup Baik, Karyawan yang mendapat nilai 80 - 89 maka akan mendapat kategori Baik. Dan Karyawan yang mendapat nilai 91 - 100 maka akan mendapat kategori Sangat Baik. Aspek Penilaian Kinerja yang meliputi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Kehadiran, Inisiatif, Kerjasama, Sikap, Tanggung Jawab dan Ketepatan waktu. Berikut hasil penilaian kinerja yang dilakukan kepada 42 Karyawan pada periode Januari 2022 – April 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Aspek Penilaian Kinerja Staff Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan Tahun 2021 - 2022

No	Aspek Penilaian	Jumlah Karyawan	2021		2022	
			Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
1	Kualitas Kerja	39 Orang	80	Baik	75	Cukup Baik
2	Kuantitas Kerja	39 Orang	80	Baik	79	Cukup Baik
3	Inisiatif	39 Orang	80	Baik	80	Baik
4	Kerjasama	39 Orang	85	Baik	80	Baik
5	Sikap	39 Orang	80	Baik	80	Baik
6	Tanggung Jawab	39 Orang	75	Cukup Baik	77	Cukup Baik
7	Keterampilan Kerja	39 Orang	80	Cukup Baik	75	Cukup Baik
Rata-Rata Per Tahun			80%	Baik	78%	Cukup Baik
Rata-Rata 2 Tahun			79%		Cukup Baik	

Sumber: HRD Sahira Butik Hotel Pakuan, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan Tahun 2021 rata-rata Nilai Kinerja Karyawan Diproleh 80% dengan predikat Baik dan Pada Tahun 2022 rata-rata nilai Kinerja Karyawan Diperoleh 78% dengan Predikat Cukup Baik cenderung belum memenuhi standar baik yang ditetapkan oleh perusahaan. Dimana Pada Tahun 2021 sampai Tahun 2022 Sahira Butik Hotel Pakuan Mengalami penurunan Kinerja Karyawan.

Selain didukung dengan data penilaian kinerja yang menyatakan bahwa variabel kinerja mengalami masalah, didukung juga dengan pra-survey peneliti kepada 20 orang Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan untuk menggambarkan mengenai kinerja Karyawan. Survey diberikan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan. Berikut adalah hasil pra survey yang dilakukan.

Tabel 1. 4 Hasil kuesioner Pra Survey kinerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Kualitas Kerja			
1.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan selalu berusaha mengurangi tingkat kesalahan	45%	55%
Kuantitas Kerja			
2.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif	60%	40%
Inisiatif			
3.	Karyawan mampu menemukan cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa diarahkan	40%	60%
Kerjasama			
4.	Karyawan selalu bekerjasama dan saling tolong menolong dalam menjalankan tugas	60%	40%
Sikap			
5.	Karyawan saling membantu sesama rekan kerja dan selalu bersikap baik terhadap atasan	65%	35%
Tanggung Jawab			
6.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan	55%	45%
Keterampilan kerja			
7.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standart dan waktu yang diberikan	45%	55%

Sumber : Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan dengan analisis tersebut menyatakan bahwa keryawan menilai Kinerja karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan dalam keadaan cukup baik dalam memahami pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan. Pada Indikator Kualitas kerja 55% karyawan menunjukkan tidak setuju, hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya karyawan dalam pencapaian target kerja secara kualitas, Indikator Inisiatif 60% karyawan menunjukkan tidak setuju, hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya karyawan dalam menemukan cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa diarahkan. Dan pada Indikator Keterampilan Kerja 55% karyawan menunjukkan tidak setuju, hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standart dan waktu yang diberikan.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan menerapkan dan melaksanakan disiplin kerja. Hal yang

paling dasar dalam disiplin karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan

Kedisiplinan karyawan dapat tergambar dari jumlah absensi, ketepatan hadir dan pencapaian tugas yang dikerjakan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun masalah-masalah yang menjadi faktor menurunnya Kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan adalah mengenai disiplin karyawan disiplin waktu kerja. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Tabel 1. 5 Data Absensi Staff Karyawan Tahun 2021-2022

Bulan	Jumlah Karyawan	2021					2022				
		Jumlah Kehadiran	Jumlah Ketidakhadiran			Keterlambatan	Jumlah Kehadiran	Jumlah Ketidakhadiran			Keterlambatan
			S	I	A			S	I	A	
Januari	39	34	3	2	-	4	33	2	3	1	3
Februari	39	34	1	2	2	3	33	2	1	3	4
Maret	39	34	3	1	1	3	30	3	2	4	3
April	39	34	2	1	2	2	34	2	1	2	2
Mei	39	32	4	2	1	4	31	5	1	2	2
Juni	39	33	2	3	1	2	33	1	2	3	3
Juli	39	32	5	-	2	3	33	3	1	2	2
Agustus	39	34	2	1	2	4	31	4	2	2	4
September	39	33	3	1	2	2	33	4	1	1	2
Oktober	39	35	1	1	2	2	31	4	1	3	3
November	39	33	2	3	1	3	31	3	2	3	2
Desember	39	33	2	1	3	4	30	3	4	2	5
<b>Jumlah</b>		<b>401</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>36</b>	<b>383</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>35</b>

Sumber : HRD Sahira Butik Hotel Pakuan. (2023)

Pada tabel 1.5 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan Tahun 2021 - 2022 terus meningkat. Berdasarkan tabel tersebut diketahui terdapat jumlah ketidakhadiran yang tidak stabil. Dimana pada tahun 2021 jumlah kehadiran karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan dengan jumlah karyawan sebanyak 39 karyawan yaitu sebanyak 401 karyawan yang hadir pada tahun 2021, kemudian jumlah ketidakhadiran karyawan pada tahun 2021 yaitu

sebanyak 67 karyawan dengan keterangan 30 karyawan sakit, 18 karyawan Izin dan 19 Karyawan Tidak ada keterangan. Dan sebanyak 36 kali karyawan yang datang terlambat pada tahun 2021. Berdasarkan tabel di atas Dapat dilihat dari jumlah karyawan yang sakit, izin, alfa, dan keterlambatan setiap bulannya semakin bertambah. Sedangkan pada tahun 2022 jumlah kehadiran karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan dengan jumlah karyawan sebanyak 39 karyawan yaitu sebanyak 383 karyawan yang hadir pada tahun 2022, kemudian jumlah ketidakhadiran karyawan pada tahun 2022 yaitu sebanyak 85 karyawan dengan keterangan 36 karyawan sakit, 21 karyawan Izin dan 28 Karyawan Tidak ada keterangan. Dan sebanyak 35 kali karyawan yang datang terlambat pada tahun 2022. Berdasarkan tabel di atas Dapat dilihat dari jumlah karyawan yang sakit, izin, alfa, dan keterlambatan setiap bulannya semakin bertambah.

Selain didukung dengan data Absensi Staff Karyawan yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja mengalami masalah, didukung juga dengan pra-survei peneliti kepada 20 orang Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan untuk menggambarkan mengenai Disiplin Kerja. Survey diberikan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator Disiplin Kerja. Berikut adalah hasil pra survey yang dilakukan.

Tabel 1. 6 Hasil kuesioner Pra Survey Disiplin Kerja Sahira Butik Hotel Pakuan

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Taat Terhadap Aturan Waktu			
1.	Mentaati ketentuan dan ketepatan waktu kerja yaitu waktu datang dan waktu pulang kerja dengan tepat waktu	45%	55%
Taat Terhadap Aturan Perusahaan			
2.	Mentaati ketaatan dan peraturan pada penggunaan pakaian kerja yaitu rapi dan sopan	50%	50%
Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan			
3.	Mentaati peraturan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	55%	45%
Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan			
4.	Mentaati penggunaan alat dan perlengkapan kerja dengan hati-hati	40%	60%

Sumber: Data Primer Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan dengan analisis tersebut menyatakan bahwa karyawan menilai disiplin kerja di Sahira Butik Hotel Pakuan masih kurang dalam memahami aturan yang telah ditetapkan, kurangnya kedisiplinan waktu, dan tanggung jawab dalam pekerjaan karena beban pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki. Diantaranya pada dimensi Taat terhadap aturan waktu 55% karyawan menunjukkan "tidak setuju" dengan Mentaati

ketentuan dan ketepatan waktu kerja yaitu waktu datang dan waktu pulang kerja dengan tepat waktu dan pada dimensi Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan 60% menunjukkan "tidak setuju" dengan perintah Mentaati penggunaan alat dan perlengkapan kerja dengan hati-hati.

Berdasarkan tingkat ketidakhadiran karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan Tahun 2021 Sampai dengan Tahun 2022 diketahui jumlah ketidakhadiran yang tidak stabil. Dimana menunjukkan bahwa Disiplin Kerja karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan dalam kategori rendah. Sehingga dengan demikian, perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya Disiplin Kerja karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan. Akibatnya, tidak tercapai tingkat kehadiran karyawan yang diharapkan perusahaan. Tidak disiplinnya karyawan akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan akan mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP), karyawan tidak diperbolehkan Izin, Alpa, dan terlambat masuk kerja melebihi 3 Kali. Berikut Standar Operasional Prosedur (SOP) Pada Sahira Butik Hotel Pakuan:

Tabel 1. 7 Standar Operasional Prosedur Sahira Butik Hotel Pakuan

No.	Peraturan Bekerja
1.	Ketepatan Waktu Kerja karyawan yaitu masuk kerja, Istirahat, dan pulang kerja
2.	Tidak diperbolehkan Izin, Alpa, dan terlambat masuk kerja melebihi 3 kali dengan membawa surat keterangan.
3.	Menggunakan pakaian kerja yang rapih, sopan sesuai dengan ketentuan perusahaan
4.	Berkewajiban menaati semua intruksi kerja dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan
5.	Setiap karyawan dilarang menyalahgunakan alat-alat perlengkapan milik perusahaan

Sumber: HRD Sahira Butik Hotel Pakuan

Berdasarkan Tabel SOP di atas, setelah melakukan wawancara dengan pihak HRD dapat diketahui bahwa jika terdapat karyawan yang melanggar peraturan kerja diatas seperti pulang kerja sebelum waktunya maka akan dianggap masuk setengah hari, jika karyawan terlambat datang lebih dari 60 menit, dan total keterlambatan karyawan dalam sebulan melebihi 3x60 menit maka akan dikenakan pemotongan upah. Dan jika karyawan tidak masuk tanpa alasan lebih dari 3 kali maka akan dikenakan Sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja. Berikut Surat perhitungan (SP) Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan:

Tabel 1. 8 Surat Peringatan (SP) Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan

Tahun	Surat Peringatan (SP)			Jumlah	Keterangan
	SP1	SP2	SP3		
2021	3	1	-	4	<b>SP1:</b> Terlambat Masuk kerja lebih dari 3 kali secara berturut-turut, tidak memakai pakaian yang rapih, tidak masuk kerja tanpa keterangan <b>SP2:</b> Alpa Lebih dari 2 Kali, telat masuk kerja berturut-turut dalam seminggu, merusak peralatan Kerja dengan sengaja <b>SP3:</b> Alpa Lebih dari 3 kali, Membuat Kesalahan Fatal yang dapat merusak nama baik perusahaan
2022	3	1	1	5	
Jumlah	6	2	1	9	

Pada Tabel 1.8 diatas, dikatakan bahwa Pada Tahun 2021 dan 2022 Terdapat Karyawan yang melakukan Pelanggaran baik itu pelanggaran Ringan, Pelanggaran sedang hingga pelanggaran berat. Hal ini dapat dilihat dari tahun 2021 terdapat 3 karyawan yang terkena SP1 dan 1 Karyawan Terkena SP2. Dan pada tahun 2022 terdapat 3 orang Karyawan yang terkena SP1, 1 orang karyawan yang terkena SP2, dan 1 orang Karyawan yang terkena SP3. Walaupun sudah ada peringatan dari pihak perusahaan baik lisan maupun tulisan tetap saja masih ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan sehingga menunjukkan bahwa Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan belum memiliki Disiplin yang baik.

Dari permasalahan yang terjadi diatas tentu saja ada kaitannya dengan Kinerja karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan. Adapun dampak bagi perusahaan tidak adanya kedisiplinan akan merusak tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tugas-tugas terbengkalai. Kedisiplinan sangatlah penting dalam mempengaruhi pengembangan diri pegawai karena kedisiplinan digunakan untuk dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja mereka. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, sulit bagi karyawan mendapat prestasi yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Penilaian Kinerja Karyawan yang memiliki rata-rata dengan Predikat Cukup Baik cenderung belum memenuhi standar Baik yang ditetapkan oleh perusahaan

2. Ketidakhadiran karyawan masih cukup tinggi pada Sahira Butik Hotel Pakuan.
3. Masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran dan mendapatkan sanksi disiplin kerja.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan?
3. Bagaimana Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi, dengan mengukur hubungan antara variabel Kinerja Karyawan dan Kinerja Pegawai, serta untuk mencari solusi terbaik dalam masalah yang di bahas.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Disiplin Kerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan.
2. Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan.
3. Untuk Mengetahui Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan peneliti mengenai ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan.
- b. Bagi seluruh Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat di terima sebagai masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tentang disiplin kerja sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu sumber daya manusia yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dengan dunia kerja yang sebenarnya. Maka dari itu dapat digunakan sebagai referensi mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintaro & Daryanto (2017) "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 tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

Menurut Dessler (2020), "*human resource management is the process of acquiring, training, appraising, health and safety, and fairness concern*"

Menurut Sulistyani (2018), "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan organisasi".

Menurut Handoko (2018) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi, manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Sedarmayanti (2017) Suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

##### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam keberadaannya



Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa fungsi, mulai dari pengadaan sampai pemutusan hubungan kerja.

Berikut fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2017) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, meliputi:

1. **Perencanaan**  
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;
2. **Pengorganisasian**  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi;
3. **Pengarahan**  
Pengarahan (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan;
4. **Pengendalian**  
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana;
5. **Pengadaan**  
Pengadaan (*Procurement/Recruitment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
6. **Pengembangan**  
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan;
7. **Kompensasi**  
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*) uang atau barang pada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan;
8. **Pengintegrasian**  
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatu kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;
9. **Pemeliharaan**  
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan mayoritas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;
10. **Kedisiplinan**  
Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal;

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab sebab lainnya.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan Manajemen Sumber Daya Manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi Sumber Daya Manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Adapun beberapa pendapat mengenai tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Sri Larasati (2018) "Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktifitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan- bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen Sumber Daya Manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif." 4 (empat) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

#### 1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial Manajemen Sumber Daya Manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan terhadap keutuhan meminimalkan dampak negatifnya;

#### 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya;

#### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen Sumber Daya Manusia pada tingkat yang sesuai;

#### 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

## 2.2 Disiplin Kerja

### 2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Fahmi (2017) Kedisiplinan adalah tingkatan kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi.

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu keharusan karyawan dalam menaati norma-norma dan mematuhi peraturan yang berlaku sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pendoman-pendoman organisasi untuk mencapai tujuan.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu intrinsik (dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar) karyawan.

Menurut Hartatik (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

#### 1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang diamut, yaitu untuk berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlibat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam berperilaku, yaitu:

- a. Disiplin karena kepatuhan;
- b. Disiplin karena identifikasi;
- c. Disiplin karena internalisasi;

#### 2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dari seorang karyawan merupakan produk interaksi dengan lingkungan sosial, sikap-sikap yang ditanamkan oleh pemimpin, gaji,

kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang tinggi akan mendisiplin karyawan disiplin kerja.

Adapun menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan;
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
6. Ada tidaknya perhatian pimpinan pada karyawan;
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **2.2.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan;

#### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang atau penghambat pencapaian tujuan kerja.

### **2.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017) ada tiga pendekatan disiplin yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

#### **1. Pendekatan disiplin modern**

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik;
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku;

- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya;
  - d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin;
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi
- Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan;
  - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya;
  - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya;
  - d. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat;
3. Pendekatan disiplin bertujuan
- Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:
- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dapat dipahami oleh semua pegawai;
  - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku;
  - c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik;
  - d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

### **2.2.5 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2016) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1. Taat terhadap aturan waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan;
- 2. Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan;
- 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain;
- 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki indikator seperti:

- 1. Kehadiran  
Hal ini menjadikan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan.
  - a. Para pegawai harus datang tepat waktu;
  - b. Pegawai harus mengisi daftar hadir;

- c. Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran;
- 2. Waktu Kerja
  - a. Tepat waktu datang dan pulang dalam kerja;
  - b. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja;
  - c. Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas;
- 3. Peraturan berpakaian
  - a. Kemampuan untuk menjaga penampilan, kebersihan, kerapian;
  - b. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan;
  - c. Disiplin pada pakaian dan atribut;
- 4. Peraturan melakukan pekerjaan
  - a. Ketelitian dalam bekerja;
  - b. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien;
  - c. Hati-hati dalam melakukan pekerjaan;
- 5. Peraturan pegawai
  - a. Siap dalam bekerja;
  - b. Taat pada peraturan yang ditetapkan;
  - c. Mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan;

Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan disiplin kerja memiliki indikator sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
 

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya;
2. Teladan Pemimpin
 

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan;
3. Balas jasa
 

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya;
4. Sanksi hukuman
 

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang;

Adapun Menurut Afandi (2018) Indikator Disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan Waktu
  - a) Masuk Kerja tetap waktu

- b) Penggunaan waktu secara efektif
  - c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
- a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
  - b) Target pekerjaan
  - c) Membuat laporan kerja harian

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Yohanes Susanto (2017) 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.

Menurut Saputra & Pertiwi (2020) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Alfian & Afrial (2020) Kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2017) "Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Winardi (2018) Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja hasil kerja atau tingkat pencapaian karyawan yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Suwanto (2019) Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a) Faktor personal, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan percaya diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan;
- c) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim;
- d) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur. Faktor kontekstual, meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kinerja seringkali menjadi permasalahan di setiap organisasi maupun perusahaan. Penurunan kinerja tidak hanya terjadi begitu saja tanpa sebab. Secara teori banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Berikut adalah pendapat ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya;

2. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja);

Berdasarkan penjelasan yang di kemukakan oleh beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat di simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor yang ada pada diri individu dan faktor yang ada diluar individu.

### 2.3.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017) Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok;
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas;
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta prestasi laten karyawan;
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan yang lebih tepat guna;



5. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik;
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya;

#### **2.3.4 Dimensi Penilaian Kinerja**

Menurut Kasmir (2018) dimensi penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

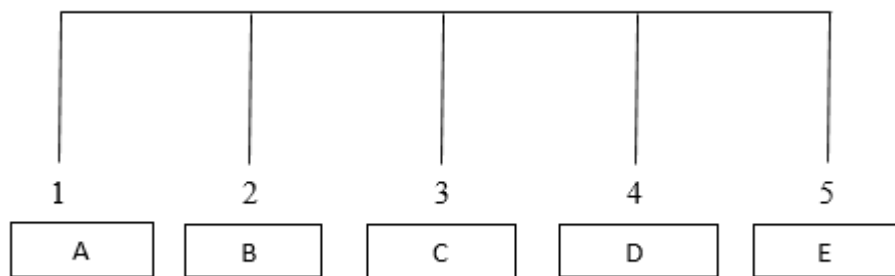
1. Absensi  
Merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Misalnya jam masuk kerja adalah jam 08.00 dan pulanginya jam 17.00. artinya karyawan yang masuk kurang dari atau maksimal pas jam 08.00, maka karyawan tersebut dikatakan hadir tepat waktu;
2. Kejujuran  
Merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam satu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya;
3. Tanggung jawab  
Merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak atau kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, akan dinilai kurang baik;
4. Kemampuan (Hasil kerja)  
Ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri;
5. Loyalitas  
Merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan;
6. Kepatuhan  
Merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan;
7. Kerjasama  
Merupakan saling membantu diantara karyawan baik antara bagian atau dengan bagian lain. Kerja sama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan. Artinya dengan adanya kerja sama akan mengikis perbedaan dan mengurangi kegagalan dalam suatu kegiatan;
8. Kepemimpinan  
Kemampuan seorang dalam memimpin. Dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya, apalagi dalam kondisi yang beragam;
9. Prakarsa

Merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan perusahaan;

### 2.3.5 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa metode penilaian kinerja pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, yakni metode penilaian berorientasi masa lalu dan metode penilaian berorientasi masa depan.

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu
  - a. Rating Scale (Skala Peringkat)



Metode Skala Peringkat.

Selain contoh pada gambar metode skala peringkat sebagai ukurannya dapat juga dipakai dengan sebutan (sangat baik, baik, cukup, sedang, kurang).

- b. Daftar pertanyaan  
 Penelitian terdiri atas sejumlah pertanyaan yang menjelaskan tingkat. perilaku pekerjaan tertentu. Penilaian memilih kata/pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kerja karyawan;
- c. Metode dengan pilihan terarah  
 Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Salah satu sasaran dasar pendekatan pilihan ini untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berat sebelah penilaian dengan memaksakan pilihan antara pertanyaan deskriptif yang kelihatannya mempunyai hal yang sama;
- d. Metode peristiwa kritis  
 Metode ini merupakan pemilihan berdasarkan catatan kritis penilaian atas perilaku karyawan, seperti sangat baik/sangat buruk dalam melaksanakan pekerjaan;
- e. Metode catatan prestasi  
 Metode ini berkaitan erat dengan peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, banyak digunakan oleh profesional. Misalnya penampilan, kemampuan berbicara, peran kepemimpinan, dan aktivitas lain yang berhubungan dengan pekerjaan;

- f. Skala perangkat, dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviorally anchored rating scale BARS*)  
Metode ini merupakan penilaian prestasi kerja untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu;
  - g. Metode peninjauan lapangan  
Metode penilaian ini dilakukan dengan cara penilaian atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai kinerja karyawan;
  - h. Tes dan observasi prestasi kerja  
Karyawan yang dinilai, diuji kemampuannya melalui ujian tertulis yang menyangkut berbagai hal, seperti pengetahuan prosedur dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan dan harus ditaati/melalui ujian praktik yang harus diamati penilai.
  - i. Pendekatan evaluasi komperatif  
Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.
2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan
- Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan bergantung pada penilaian, tetapi karyawan dilibatkan pada proses penilaian.
- a. *Self Appraisal* (penilaian dari sendiri)  
Penilaian yang dilakukan karyawan sendiri dengan harapan karyawan lebih mengenal kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang;
  - b. *Management By Objective* (manajemen berdasarkan sasaran)  
Suatu bentuk penilaian dimana karyawan dan penilai bersama menetapkan tujuan/sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang;
  - c. Penilaian secara Psikologis  
Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis;
  - d. *Assessment Center* (Pusat Penilaian)  
Pusat Penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab lebih besar;

### 2.3.6 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja (*Performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Untuk pencapaian atau menilai kinerja, perlu menggunakan indikator sebagai tolak ukur berikut ini adalah indikator-indikator kinerja menurut para ahli :

Menurut Kasmir (2017), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah;

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang;

3. Inisiatif

Karyawan melakukan Sesuatu yang membantu tanpa menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu;

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain;

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan indikator kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Meliputi: kerapian hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian pegawai dalam bekerja;
2. Kuantitas kerja, yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau output. Meliputi: kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja;
3. Pelaksanaan tugas, meliputi: pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas;
4. Tanggung jawab, meliputi: ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas;
5. Sikap, meliputi: sikap karyawan terhadap perusahaan, serta sikap karyawan terhadap karyawan lain dan pekerjaan juga kerjasama.

Menurut Wibowo (2018), indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan seperti:

1. Produktivitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Cycle time
5. Pemanfaatan sumber daya, dan
6. Biaya.

Selain indikator menurut para ahli, setiap perusahaan memiliki kebijakan untuk penilaian kinerja nya sendiri, seperti pada Sahira Butik Hotel Pakuan yang memiliki indikator kebijakan yang dikeluarkan oleh Direksi untuk menjadi bahan penilaian Karyawannya. Menurut kebijakan yang dikeluarkan oleh Direksi utama Sahira Butik Hotel Pakuan yang ditujukan kepada seluruh manager dan asisten manager untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Inisiatif
4. Kerjasama
5. Sikap
6. Tanggung Jawab
7. Keterampilan Kerja

Berdasarkan pedoman indikator penilaian kinerja yang digunakan pada Sahira Butik Hotel Pakuan, dalam penelitian ini dapat dikaitkan dengan beberapa indikator yang telah dikemukakan oleh ahli. indikator yang digunakan yaitu indikator menurut Mangkunegara (2017), karena indikator yang dimiliki oleh Sahira Butik Hotel Pakuan memiliki sintesis yang sama dengan indikator menurut Mangkunegara (2017). Dalam penelitian ini indikator yang digunakan menurut Mangkunegara (2017) yaitu peneliti 5 indikator yang dikemukakan. Karena indikator Kualitas kerja, kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan sikap yang memiliki kaitan dengan kebijakan indikator yang digunakan pada Sahira Butik Hotel Pakuan. Berikut tabel keterkaitan antara pedoman yang digunakan pada Sahira Butik Hotel Pakuan dan indikator yang digunakan menurut para ahli :

Tabel 2. 1 Keterkaitan indikator kinerja Sahira Butik Hotel Pakuan dan Indikator menurut Mangkunegara (2017)

No	Indikator Kinerja		Keterkaitan
	Kebijakan Direksi Sahira Butik Hotel Pakuan	Menurut Mangkunegara (2017)	
1	Kualitas Kerja	Kualitas kerja	keterkaitan antara menurut kebijakan perusahaan dan indikator menurut ahli karena indikator ini dimana mengutamakan mutu yang harus dihasilkan karyawan mengerjakan pekerjaan seberapa baik penyelesaiannya. seperti Kualitas kerja dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya
2	Kuantitas Kerja	Kuantitas Kerja	keterkaitan pada indikator ini yaitu memperhatikan jumlah yang dihasilkan karyawan. Seperti karyawan tersebut juga mampu menghasilkan banyak profit karena telah mengerjakan sesuai target. Dimana diwujudkan dengan melihat dari kuantitas

			(jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.
3	Kerjasama	Pelaksanaan Tugas	Keterkaitan pada Indikator ini yaitu karyawan mengelola waktu yang digunakan sesuai dengan waktu yang ditentukan, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, keterampilan dalam pengerjaan tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.
4	Keterampilan Kerja		
5	Inisiatif	Tanggung Jawab	Keterkaitan pada indikator ini yaitu seperti bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan, melakukan pekerjaan dengan benar, dan menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan.
6	Tanggung Jawab		
7	Sikap	Sikap	keterkaitan pada indikator ini yaitu mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja. seperti sikap karyawan terhadap perusahaan, serta sikap karyawan terhadap karyawan lain dan pekerjaan juga kerjasama.

Berdasarkan uraian menurut para ahli, unsur prestasi kerja atau kinerja yang dinilai di setiap perusahaan atau organisasi belum tentu sama, namun pada dasarnya mencakup Kualitas kerja yaitu mutu yang harus dihasilkan karyawan mengerjakan pekerjaan seberapa baik penyelesaiannya. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Pelaksanaan Tugas adalah sesuatu yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan yang merupakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang atau organisasi. Pelaksanaan Tugas meliputi pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas. Tanggung Jawab merupakan keadaan untuk wajib menanggung segala sesuatunya. Dalam hal ini, jika dijabarkan tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan kewajiban dalam menjalankan dan melaksanakan tugas yang dikerjakan, berusaha melakukan tugas dengan semaksimal mungkin, memiliki komitmen yang tinggi dalam pekerjaannya tanggung jawab meliputi ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif. dan kepedulian terhadap tugas. Sikap adalah pikiran dan perasaan puas atau tidak puas dan dapat disimpulkan sebagai suka dan tidak suka bekerja dengan kecenderungan untuk merespons secara positif atau negatif untuk mendapatkan apa yang

diinginkan di tempat kerja. Sikap didalam suatu pekerjaan menjadi sebuah tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, tanggung jawab karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Merupakan rangkuman karya penelitian terdahulu yang mempunyai relevansi dengan judul proposal penelitian untuk mempermudah peneliti dalam menyusun proposal penelitian:

Tabel 2. 2 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil penelitian	Persamaan&Perbedaan
1.	Sarah Mulyasari, 2017. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Hotel Pesona Anggraeni	Disiplin (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin (X):  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Penggunaan jam kerja</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Peringatan</li> <li>5. Segera dan cepat</li> <li>6. Konsisten</li> <li>7. Impersonal</li> <li>8. Teguran Lisan</li> <li>9. Teguran tertulis</li> <li>10. Hukuman yang berat</li> <li>11. Di berhentikan dari pekerja</li> </ol> Kinerja Karyawan (Y):  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Efektivitas</li> <li>4. Kemandirian</li> </ol>	Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi rank spearman dan koefisien determinasi	Berdasarkan hasil perhitungan korelasi, maka diperoleh hasil $r = 0,310$ . Yang menunjukkan hubungan yang lemah yang berada pada interval 0,20-0,399 dan diperoleh koefisien korelasi determinasi sebesar 9,61% yang menunjukkan besarnya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan	Persamaannya dalam penelitian ini yaitu memiliki persamaan dalam variabel X yaitu Disiplin Kerja dan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.  Dan perbedaan dalam penelitian ini yaitu Waktu dan Lokasi Penelitian.

			5. Komitmen		<p>sisanya 90,39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> yaitu dengan nilai 2,138 &gt; 2,0617 yang berarti Haditerima Ho ditolak, dengan demikian terdapat hubungan yang lemah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan</p>	
2.	<p>Muhamad Riksa Fauzan, 2018.</p> <p>Hubungan Kedisiplinan Dengan Prestasi Kerja Karyawan Di Hotel Bydiel Cianjur</p>	<p>Kedisiplinan (X)</p> <p>Prestasi Kerja (Y)</p>	<p>Kedisiplinan (X)</p> <p>1. Disiplin Preventif</p> <p>2. Disiplin Korektif</p> <p>3. Disiplin progresif</p> <p>Prestasi Kerja</p>	<p>Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah koefisien korelasi product moment</p>	<p>Hasil Uji koefisien korelasi product moment menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut dengan memiliki nilai 0,438 hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel itu mempunyai hubungan yang cukup kuat. Sedangkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan</p>	<p>Persamaanya dalam penelitian ini yaitu memiliki persamaan dalam variabel X yaitu Disiplin Kerja dan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.</p> <p>Dan perbedaan dalam penelitian ini yaitu Waktu dan Lokasi Penelitian.</p>



					<p>bahwa Prestasi Kerja Karyawan karyawan dipengaruhi sebesar 18.80% oleh variabel kedisiplinan, dan untuk hasil uji hipotesis koefisien korelasi menyatakan bahwa <math>t_{hitung} (4.0) &gt; t_{tabel} (1,9879)</math>.</p>	
3.	<p>Pipit Pitria, 2017.</p> <p>Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)</p>	<p>Disiplin Kerja (X)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Disiplin Kerja (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan pimpinan</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan</li> </ol> <p>Kinerja Karyawan (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Tingkat inisiatif karyawan</li> <li>3. Kemampuan dalam bekerja sama</li> </ol>	<p>Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Korelasi rank spearman dan koefisien Determinasi</p>	<p>Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dan kuat. Hal ini dibuktikan dengan <math>r_s = 0,758</math>. Dimana Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis <math>KD = 57,45\%</math>. Artinya, Disiplin Kerja dapat mempengaruhi turun naiknya Kinerja Karyawan sebesar</p>	<p>Persamaanya dalam penelitian ini yaitu memiliki persamaan dalam variabel X yaitu Disiplin Kerja dan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.</p> <p>Dan perbedaan dalam penelitian ini yaitu Waktu dan Lokasi Penelitian.</p>

					<p>57,45%. Sedangkan sisanya sebesar 42,55% di pegaruhi oleh faktor lain diluar Disiplin Kerja. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>7,443 &gt; 1,683</math>) maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Artinya, terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia.</p>	
4.	<p>Pramularso, 2017.</p> <p>Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan</p>	<p>Disiplin Kerja (X)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Disiplin Kerja (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan Kemampuan</li> <li>2. Teladan pimpinan</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadlian</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan Kemanusiaan</li> </ol> <p>Kinerja Karyawan (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> </ol>	<p>Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Korelasi rank spearman dan koefisien Determinasi</p>	<p>Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui koefisien korelasi atau R sebesar 0,499 yang berarti hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah cukup kuat. Sedangkan koefisien determinasi</p>	<p>Persamaanya dalam penelitian ini yaitu memiliki persamaan dalam variabel X yaitu Disiplin Kerja dan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.</p> <p>Dan perbedaan dalam penelitian ini yaitu Waktu dan Lokasi Penelitian.</p>

			<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol>		<p>atau R sebesar 0,249 artinya kontribusi atau disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan sebesar 24,9% sisanya sebesar 75,1 disumbangkan oleh faktor lain.</p>	
5.	<p>Eneng Siti Rohmah, 2020.</p> <p>Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Ussu Cisarua Bogor</p>	<p>Disiplin Kerja (X)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Disiplin Kerja (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Waktu Kerja</li> <li>3. Peraturan Berpakaian</li> <li>4. Peraturan Melakukan Pekerjaan</li> <li>5. Peraturan Pegawai</li> </ol> <p>Kinerja Karyawan (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Waktu penyelesaian</li> <li>4. Taat asas</li> </ol>	<p>Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Korelasi rank spearman dan koefisien Determinasi.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Hotel Grand Ussu Cisarua Bogor dengan menggunakan responden sebanyak 93 orang tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh koefisien korelasi 0,631,</p>	<p>Persamaanya dalam penelitian ini yaitu memiliki persamaan dalam variabel X yaitu Disiplin Kerja dan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.</p> <p>Dan perbedaan dalam penelitian ini yaitu Waktu dan Lokasi Penelitian.</p>

					hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Hotel Grand Ussu Cisarua Bogor dan Koefisien Determinasi sebesar 36,94% sedangkan sisanya 60,06% dijelaskan oleh factor diluar disiplin kerja yang tidak teliti pada penelitian ini.	
--	--	--	--	--	---	--

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan mengelola suatu Perusahaan sangat dipengaruhi oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia menekankan pengelolaan pada manusia bukan pada sumber daya yang lainnya. Hal itu dikarenakan keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari Karyawan yang memiliki Kinerja yang tinggi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017).Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator Kinerja menurut unsur penilaian SKP, yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Inisiatif
4. Kerjasama

5. Sikap
6. Tanggung jawab
7. Keterampilan Kerja

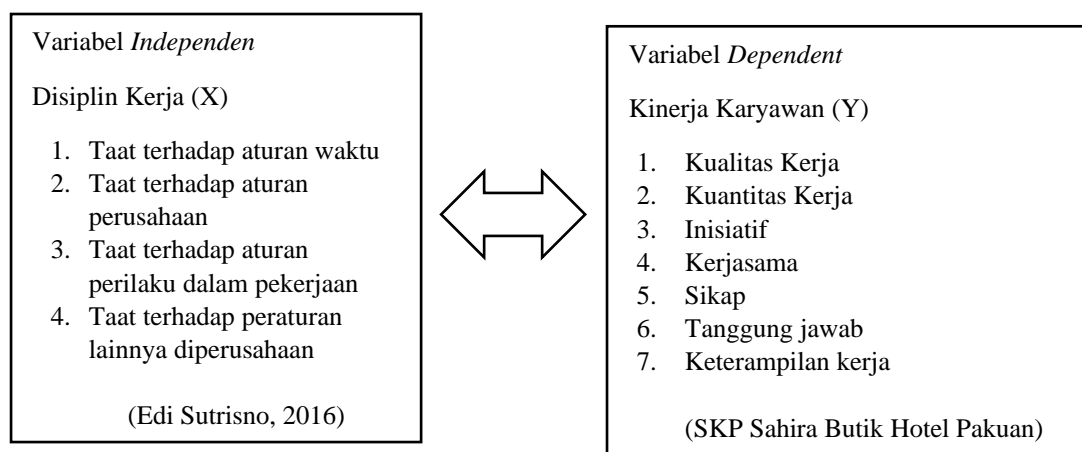
Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada dari karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit tercapai apabila tidak ada disiplin pada Karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong untuk semangat kerja agar dapat terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya berupa pencapaian prestasi yang optimal.

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi. Hal ini dapat diukur oleh (Edi Sutrisno, 2016) ada empat indikator yang menjadi patokan untuk mengukur disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan perusahaan.

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja bahwa "disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan". (Fahmi, 2017).

Hal ini didukung oleh penelitian Sarah Mulyasari (2017) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Hotel Pesona Anggraeni. Pipit Pitria (2017) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort). Eneng Siti Rohmah (2020) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Ussu Cisarua Bogor. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan.

Berikut ini gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variabel *independen* dengan variabel *dependen* yang diteliti yaitu Variabel X dengan Variabel Y:



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yaitu suatu kesimpulan sementara, tetapi kesimpulan itu belum final, masih harus dibuktikan kebenarannya atau hipotesis adalah suatu jawaban sementara atau dugaan sementara dimana ada kemungkinannya benar dan juga kemungkinannya salah (Sugiyono, 2017). Dari kerangka pemikiran penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Diduga terdapat hubungan yang positif antara variable Disiplin Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Deskriptif Eksploratif dan Verifikatif, dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian yang digunakan adalah Eksplanatory Survey. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistic Inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan hubungan kausal antar variabel, dan dalam Penelitian ini penulis juga menggunakan skala ordinal pada penelitian ini terdapat dua Variabel yang berhubungan yaitu variabel X (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan).

#### **3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian merupakan variabel penelitian yang terdapat dalam tema/judul penelitian atau juga variabel-variabel yang akan di uji pada penelitian ini. Objek penelitian dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu sebagai variabel bebas (independent variable) yaitu disiplin kerja (X), serta variabel terikat (dependent variable) yaitu kinerja karyawan (Y).

Unit analisis yang digunakan adalah analisis berupa individual (perorangan). Analisis individual maksudnya adalah sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari responden setiap orang atau individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu (orang) yang dimaksud adalah karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan.

Lokasi penelitian adalah tempat variabel-variabel penelitian dianalisis seperti organisasi atau Perusahaan atau Instansi. Lokasi penelitian ini yaitu berada di Jl. Ciheuleut No.5, Baranangsiang, Kec. Bogor Tim., Kota Bogor, Jawa Barat 16143.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif sebagai penunjang data kualitatif.

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari Sahira Butik Hotel Pakuan dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data kualitatif diperoleh, melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan kepustakaan mengenai variabel independen (X) disiplin kerja dan variabel dependen (Y) kinerja karyawan;
2. Data Kuantitatif, data yang didapatkan mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, maupun volume berupa angka. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut;

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner yang disebarkan kepada sejumlah pegawai yang berada pada suatu organisasi atau perusahaan atau instansi tersebut;

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data seperti perusahaan penyedia data, dan data yang diperoleh dari media massa;

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2018), Pengertian operasional "Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik "kesimpulannya". Variabel penelitian dibedakan dalam dua jenis, yaitu variabel terikat (dependent variable) dan variabel bebas (independent variable). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat (dependent variable)

Variabel dependen merupakan variabel yang keberadaannya ini sangat dipengaruhi dan tergantung pada variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah: kinerja karyawan (Y);

2. Variabel bebas (independent variable)

Variabel independen merupakan variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah: disiplin kerja (X);

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Disamping itu operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal yaitu kala yang menunjukkan perbedaan kategori yang satu dengan lainnya. Secara lebih rinci Operasionalisasi dapat dilihat pada table berikut:



Tabel 3. 1 Operasioanalisis Variabel Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin	1. Taat Terhadap Aturan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mematuhi peraturan jam masuk dan pulang kerja</li> <li>2. Mematuhi peraturan dalam beristirahat</li> <li>3. Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya</li> </ol>	Ordinal
	2. Taat Terhadap Aturan Perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Dapat mematuhi peraturan perusahaan disaat melakukan pekerjaan</li> <li>5. Memakai alat atau SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam bekerja</li> <li>6. Taat berpakaian sesuai aturan perusahaan</li> </ol>	Ordinal
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Berhubungan baik dengan rekan kerja</li> <li>8. Saling bekerja sama antar sesama karyawan</li> <li>9. Taat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab</li> </ol>	Ordinal
	4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Berusaha menjaga Nama Baik perusahaan saat dilingkungan luar</li> <li>11. Memberitahu (Surat Izin/Telepon) jika tidak masuk kerja</li> <li>12. Tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja</li> </ol>	Ordinal
Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja</li> <li>2. Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan</li> <li>3. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan</li> </ol>	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan</li> <li>5. Tingkat pencapaian maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan hasil kerja</li> </ol>	Ordinal

		6. Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan	
	3. Inisiatif	7. Waktu yang digunakan sesuai dengan yang ditentukan 8. Dapat menyelesaikan target dengan tepat waktu 9. Dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	Ordinal
	4. Kerjasama	10. Tingkat menjalin hubungan yang baik dengan antar sesama karyawan dan juga pemimpin 11. Tingkat kompak dalam menyelesaikan pekerjaan dengan karyawan lainnya 12. Dapat memberikan ide	Ordinal
	5. Sikap	13. Saling membantu sesama rekan kerja pada saat ada yang memerlukan bantuan 14. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan 15. Melayani kostumer dengan ramah, perhatian dan sopan	Ordinal
	6. Tanggung Jawab	16. Menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan 17. Melakukan pekerjaan dengan benar 18. Bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan	Ordinal
	7. Keterampilan Kerja	19. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan cermat 20. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart dan waktu yang diberikan 21. Mahir atau cakap dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan Sebanyak 39 orang. Metode Penarikan Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian). Hal ini mengingat jumlah populasi terlalu kecil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan dengan jumlah 39 Karyawan.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

#### 1.6.1 Data Primer

Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (narasumber) maupun dari suatu perusahaan yang mengolah data untuk keperluan penelitian. Metode pengumpulan data untuk data primer yaitu survey dan observasi.

1. Survei, teknik yang dilakukan untuk metode survey dalam penelitian ini yaitu:

a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara dengan HRD Sahira Butik Hotel Pakuan untuk mendapatkan data yang objektif dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian;

b. Kuisisioner

Mengumpulkan dan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai objek yang diteliti. Pertanyaan dalam kuisisioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variabel X (disiplin kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan);

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini:

Tabel 3. 2 Skala Likert Disiplin Kerja

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Tabel 3. 3 Skala Likert Kinerja Karyawan

Keterangan	Bobot
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Jarang (JR)	3
Pernah (PR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

c. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan;

### 1.6.2 Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian dari literatur seperti buku-buku teori buku-buku ilmiah, atau artikel yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori.

## 3.7 Uji Kualitas Data

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = Koefisien Validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam setiap item

y = skor total yang diperoleh dari subjek seluruh item

$\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$  = Jumlah Skor dalam distribusi y

Metode yang digunakan untuk menguji Validitas dalam penelitian ini adalah rank spearman untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,316, berikut hasil perhitungan uji validitas dengan jumlah responden 39 orang.

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2018) adalah sebagai berikut:

- a) Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid
- b) Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dinyatakan tidak valid.

**a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<b>Taat Terhadap Aturan Waktu</b>					
1.	Saya Mematuhi peraturan jam masuk kerja dan pulang kerja	0,533	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Saya Mematuhi peraturan dalam beristirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,408	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Saya Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,568	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Taat Terhadap Aturan Perusahaan</b>					
4.	Saya Dapat mematuhi peraturan perusahaan disaat melakukan pekerjaan	0,419	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Saya Memakai alat atau SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam bekerja	0,479	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Saya mengenakan pakaian sesuai aturan perusahaan	0,373	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan</b>					
7.	Saya harus Berhubungan baik dengan rekan kerja	0,421	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Saya bekerja sama antar sesama karyawan	0,490	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab	0,572	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Taat Terhadap Peraturan Lainnya Diperusahaan</b>					
10.	Saya menjaga Nama Baik perusahaan saat dilingkungan luar	0,396	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Saya Memberitahu jika tidak masuk kerja	0,648	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	Saya Tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	0,536	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil Uji Validitas pada Variabel Disiplin Kerja (X) dengan kriteria r tabel 0,316 dari 12 pernyataan, diketahui bahwa seluruh instrument pada Variabel Disiplin Kerja Valid.

### b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<b>Kualitas Kerja</b>					
1.	Karyawan diharuskan Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	0,393	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Karyawan harus memiliki kemampuan mengerjakan pekerjaan	0,442	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Karyawan harus menghasilkan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,458	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Kuantitas Kerja</b>					
4.	Karyawan harus menyelesaikan tugas yang diberikan	0,317	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Karyawan harus meningkatkan pencapaian maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan hasil kerja	0,371	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Inisiatif</b>					
6.	Karyawan harus Dapat menyelesaikan target dengan tepat waktu	0,320	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	Karyawan harus Dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	0,375	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Kerjasama</b>					
8.	Karyawan harus meningkatkan kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan karyawan lainnya	0,375	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	Karyawan harus dapat memberikan ide	0,370	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Sikap</b>					
10.	Karyawan harus saling membantu sesama rekan kerja pada saat ada yang memerlukan bantuan	0,344	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	0,357	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Tanggung jawab</b>					

12.	Karyawan harus Menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan	0,381	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13.	Karyawan harus Melakukan pekerjaan dengan benar	0,356	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Keterampilan kerja</b>					
14.	Karyawan harus Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan cermat	0,337	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15.	Karyawan diharuskan Mahir atau cakap dalam menyelesaikan pekerjaan	0,363	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan kriteria r tabel 0,316 dari 15 pernyataan, diketahui bahwa seluruh instrument pada Variabel Kinerja Karyawan Valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama dan dapat digunakan dalam rangka pengumpulan data. Instrumen penelitian disamping harus valid, juga dapat dipercaya (reliabel). Uji reliabilitas berguna untuk mengetahui ketepatan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama. Rumus pengujian reliabilitas yang tepat digunakan adalah rumus Cronbanch Alpha (Sugiyono, 2018), rumusnya sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan :

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

k = jumlah Instrumen pertanyaan

$\sum s_i^2$  = Jumlah varians dalam tiap instrument

$s_t^2$  = Varians keseluruhan instrument

Tingkat reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha* diukur berdasarkan skala alpha 0 (nol) sampai 1 (1). Adapun kriteria pengujian reliabilitas adalah jika *Cronbach alpha*  $\geq 0,60$  berarti instrument dikatakan reliabel, sebaliknya jika *Cronbach Alpha*  $\leq 0,60$  berarti instrument dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3. 6 Kriteria Uji Reliabilitas

<i>Cronbach Alpha</i>	<b>Keterangan</b>
$\geq 0,60$	Reliabel
$\leq 0,60$	Tidak Reliabel

Sumber: Sugiyono (2018)

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pengujian reliabilitas instrument variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS26 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

1. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X) dengan menggunakan 4 Indikator yang dijabarkan melalui 12 Instrumen pertanyaan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut. Maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,723	12

Berdasarkan tabel diatas, Uji Reliabilitas pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha*  $0,723 \geq 0,06$  hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan cukup reliabel atau cukup konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

2. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan 7 Indikator yang dijabarkan melalui 15 Instrumen Pertanyaan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut. Maka uji reliabilitas instrument dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,582	15

Berdasarkan tabel diatas, Uji Reliabilitas pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha*  $0,582 \geq 0,06$  hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan cukup reliabel atau cukup konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.



### 3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 39 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Tabel 3. 9 Kriteria Nilai Kuesioner

Presentase	Keterangan
0 – 20	Sangat Tidak Baik
21 – 40	Tidak Baik
41 – 60	Cukup Baik
61 – 80	Baik
81 – 100	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2017)

#### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan. Untuk membuktikan hal tersebut maka penulis menguraikan perhitungannya sebagai berikut:

##### 1. Analisis Koefisien Korelasi (*Rank Spearman*)

Analisis korelasi *rank spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja Karyawan yang berskala ordinal. Menurut Sugiyono (2018) rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)} \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan :

$r_s$  = Nilai Korelasi *Rank Spearman*

$n$  = Ukuran sampel

$n^2$  = Jumlah populasi

R = Rangking  
 $d_i$  = Selisih dari rangking ke-i

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3. 10 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 1,99	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono 2018)

### 3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Menurut Ghazali (2018), menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $r^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi, tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bias diterangkan melalui hubungan X dan Y.

Rumus yang digunakan adalah *Coeffecient Determination* (CD) dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2016)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

### 3.8.4 Uji Hipotesis

Sugiyono (2016), Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis tersebut disebut hipotesis statistik.

Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dikatakan

sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relavan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *independent* secara sendiri-sendiri memiliki hubungan secara signifikan terhadap variabel *dependent*. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *independent* dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel *dependent* dengan nyata. Uji t digunakan untuk membuat keputusan apakah hipotesis terbukti atau tidak, dimana tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5%.

Rumusan hipotesis sebagai berikut :

Ho :  $r \leq 0$ , berarti tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Ha :  $r > 0$ , berarti ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus berikut :

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

Sugiyono (2016)

Keterangan :

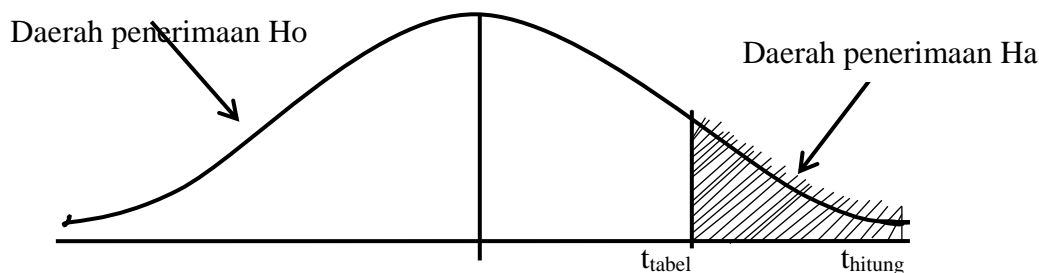
r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Untuk mencari  $t_{tabel}$  menggunakan :

$\alpha = 0,05$  dan  $dk = n-2$  dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Terima Ho jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$   
Artinya, tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- Terima Ha dan Tolak Ho jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$   
Artinya, ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.



**Gambar 3. 1 Kurva Hasil Pengujian Korelasi**

Sugiyono (2017)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Sahira Butik Hotel pakuan**

Sahira Butik Hotel Pakuan merupakan unit terbaru dari Sahira Hotel yang berada dibawah naungan PT. Sahira Penuh Berkah. Sahira Butik Hotel Pakuan terletak di Jl. Ciheuleut No. 5, Baranang Siang, Kec. Bogor Timur Kota Bogor ini diresmikan pada Tahun 2017. Sahira Butik Hotel Pakuan berada di jantung kawasan Bogor Timur, Sahira Butik Hotel Pakuan menawarkan kenyamanan bagi tamu yang suka bermain golf, serta berpetualang di surga kuliner tradisional dan hidangan lokal. Hanya beberapa langkah dari hotel ini terdapat mal terbesar dan universitas-universitas ternama di Bogor.

Mengusung konsep Islami dan syariah, hotel bintang tiga ini memiliki 43 kamar yang nyaman dengan perlengkapan ibadah yang dapat disediakan atas permintaan. Sahira Butik Hotel memiliki sebuah restoran, bar, dan kolam renang outdoor, Serta ruang meeting. Hotel ini menawarkan WIFI gratis di seluruh areanya, tempat parkir gratis. Setiap kamar di hotel ini di lengkapi dengan AC dan TV layar datar. Beberapa kamar memiliki bar mini serta area tempat duduk untuk kenyamanan para tamu. Semua kamar menyediakan kamar mandi pribadi dengan bathub dan shower. Fasilitas lainnya meliputi sandal dan perlengkapan mandi gratis.

Tamu dapat menyantap hidangan prasmanan dan ala carte di restoran atau menikmati minuman sambil bersantai di pool area. Fasilitas lainnya meliputi taman bermain anak-anak, pusat bisnis, dan fasilitas rapat perjamuan atau welcome drink.

##### **Visi Sahira Butik Hotel Pakuan**

Menjadikan Sahira butik Hotel sebuah hotel yang bernuansa Madani yang menyediakan fasilitas dan pelayanan berkualitas kepada tamu.

##### **Misi Sahira Butik Hotel Pakuan**

Menjadikan Sahira Butik Hotel sebuah badan usaha yang menguntungkan bagi pemilik dan pemegang saham. Mampu mensejahterakan karyawan dan memberikan manfaat bagi lingkungan sekitar serta memiliki peluang untuk di kembangkan.

##### **4.1.2 Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi merupakan sebuah sarana untuk mencapai sebuah tujuan, oleh karena itu organisasi merupakan wadah dan kegiatan usaha dengan berdasarkan tujuan, adapun struktur organisasi Sahira Butik Hotel Pakuan di gambarkan sebagai berikut:

a. Struktur Organisasi



Sumber : HRD Sahira Butik Hotel Pakuan

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sahira Butik Hotel Pakuan

Adapun struktur tugas dari Sahira Butik Hotel Pakuan, sebagai berikut :

1. *Operational Manager*

Mengelola operasional harian, merencanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan menganalisis aktivitas bisnis sesuai dengan visi dan misi perusahaan;

2. *Human Resource*

Bertugas mengorganisasikan dan menetapkan karyawan, meliputi perencanaan penerimaan dan seleksi karyawan, serta mengawasi pelaksanaan tata tertib dan peraturan perusahaan;

3. *Sales & Marketing*

Bertugas merencanakan, memimpin, mengkoordinasi kegiatan-kegiatan di Sales & Marketing dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan standard Operational Procedure (SOP) Di Sales & Marketing Departement;

4. *Accounting Staff*

Bertugas mengontrol posisi cash flow agar tidak berada pada posisi negatif serta bertugas menjaga kelangsungan operasional perusahaan dan menyiapkan Budget Variance Report sesuai dengan Standard Operational Procedure (SOP);

5. *Purchasing & Logistic*

Bertugas membuat perencanaan pembelian barang yang berkaitan dengan persediaan barang operasional hotel maupun investasi hotel;

6. *Front Office Manager*

Memberikan informasi kepada tamu, menerima pesanan tamu, menerima pembayaran dari tamu serta menerima dan mengakomodasi tamu;

7. *Front Office Staff*

Melaksanakan penerimaan atau pembayaran uang dari tamu, menunjukkan kamar, memberikan kunci kamar;

8. *F&B Manager*

Bertanggung jawab atas keseluruhan operasional restoran dan dapur secara keseluruhan. Bertanggung jawab atas pencapaian pendapatan penjualan makanan dan minuman serta pendapatan lain-lain yang berada dibawah wewenangnya. Serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugas bawahannya;

9. *F&B Service Staff*

Mengatur meja, kursi dan peralatan makan di restaurant. Clear up makanan dan minuman yang telah selesai atau peralatan yang tidak digunakan. Mengatur meja & kursi pada ruang meeting, melakukan set up coffe break;

10. *Housekeeping Supervisor*

Bertugas mengkoordinir dan mengawasi para karyawan di departemen Housekeeping;

11. *Housekeeping Staff*

Bertanggung jawab dalam membersihkan dan merapikan area kamar dan membersihkan area hotel;

12. *Engeneering & IT*

Memelihara seluruh bagian bangunan di lingkungan hotel dan peralatan yang di miliki hotel dan mengontrol penyiapan peralatan yang dibutuhkan serta memastikan peralatan telah bekerja dengan baik dan benar;

13. *Security*

Bertugas terhadap keamanan hotel secara keseluruhan meliputi karyawan, bangunan fisik, investasi maupun dokumen serta bertanggung jawab terhadap tamu hotel.

#### 4.1.3 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan teknik kuisioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai Sahira Butik Hotel. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dibutuhkan responden sebanyak 39 pegawai sebagai sampel penelitian.

Berikut di bawah ini karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

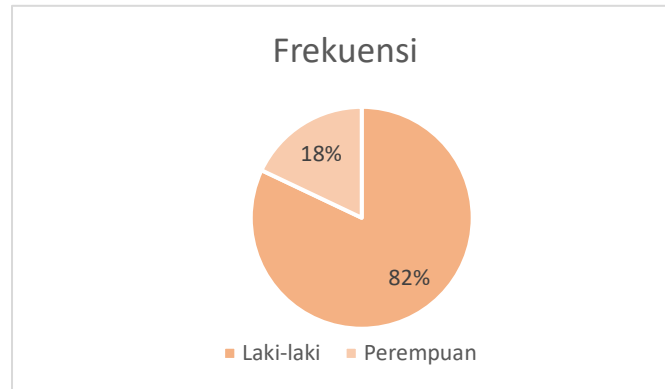
1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari sisi gender, gambaran dari 39 orang responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	82
2	Perempuan	7	18
Jumlah		39	100

Sumber: Data Primer, yang diolah Tahun 2023



Gambar 4. 2 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 39 responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini lebih banyak jumlah pegawai laki - laki dengan jumlah frekuensi 82 orang atau 82% dan pegawai perempuan dengan jumlah 7 orang atau 18%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki – laki sebanyak 32 orang atau 82%.

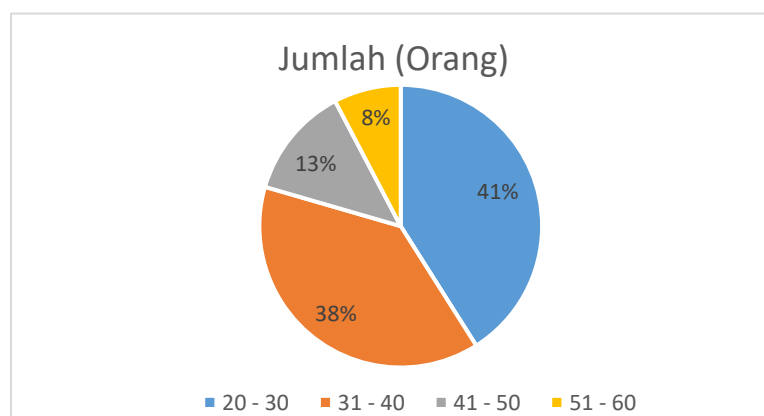
## 2. Profil Berdasarkan Berdasarkan Usia

Dilihat dari Karakteristik usia responden sebanyak 39 orang responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	16	41
2	31 – 40	15	38
3	41 – 50	5	13
4	51 – 60	3	8
Jumlah		39	100

Sumber: Data Primer, yang diolah Tahun 2023



Gambar 4. 3 Diagram Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang di teliti berdasarkan Usia secara keseluruhan berjumlah 39 responden. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu paling banyak berusia 20 – 30 tahun dengan Persentase 41%, Responden yang berusia 40 – 31 tahun dengan Persentase 38%, Responden yang berusia 41 – 50 tahun dengan Persentase 13%, dan Responden yang berusia 60 – 51 tahun dengan Persentase 8%.

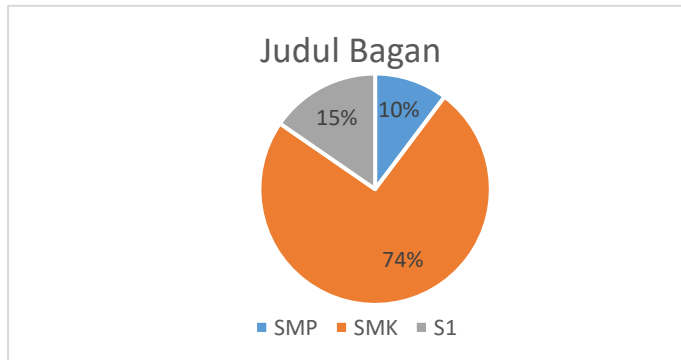
### 3. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dilihat dari Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden sebanyak 39 orang responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	SMP	4	10
2	SMK	29	74
3	S1	6	15
Jumlah		39	100

Sumber: Data Primer, yang diolah Tahun 2023



Gambar 4. 4 Diagram Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang di teliti berdasarkan Tingkat Pendidikan secara keseluruhan berjumlah 39 responden. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu Karyawan yang memiliki Pendidikan Terakhir SMA/SMK dengan Jumlah 29 orang dengan persentase 74%, Kemudian Karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1 dengan Jumlah 6 orang dengan persentase 15%, dan sisanya Karyawan yang pendidikan terakhir SMP dengan jumlah 4 orang dengan persentase 10%.



## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan, yaitu variabel X mengenai disiplin kerja dengan Indikator Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan. Sedangkan Variabel Y mengenai Kinerja Karyawan dengan Indikator Kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, kerjasama, sikap, tanggung jawab dan keterampilan kerja.

#### 1. Disiplin Kerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan

Berdasarkan tabel 1.4 diatas. Diketahui bahwa disiplin kerja pada Sahira Butik Hotel Pakuan masih rendah. Adapun disiplin preventif yang diterapkan pada Sahira Butik Hotel Pakuan yaitu menggunakan Finger dan CCTV, sedangkan disiplin korektif yang diterapkan sesuai dengan peraturan evaluasi kedisiplinan pada Sahira Butik Hotel Pakuan yaitu berupa Surat Teguran dan peringatan tertulis.

Untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan dapat dilihat tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja, yang diperoleh dari hasil kuesioner dan disajikan dalam tabel-tabel berikut:

#### 1. Indikator Taat terhadap aturan waktu

Tabel 4. 4 Tanggapan Mengenai " Saya Mematuhi peraturan jam masuk kerja dan pulang kerja "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Sangat Setuju	5	27	69,2	135
Setuju	4	8	20,5	32
Ragu-Ragu	3	4	10,3	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		39	100	179

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 27 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 8 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 179 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{179}{5 \times 39} \times 100\% = 91,79\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 91,79%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan karyawan mematuhi peraturan jam masuk dan pulang kerja.

Tabel 4. 5 Tanggapan Mengenai " Saya Mematuhi peraturan dalam beristirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Sangat Setuju	5	10	25,6	50
Setuju	4	24	61,5	96
Ragu-Ragu	3	5	12,8	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		39	100	161

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 24 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 161 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{161}{5 \times 39} \times 100\% = 82,56\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 82,56, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan Mematuhi peraturan dalam beristirahat.

Tabel 4. 6 Tanggapan Mengenai "Saya Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Sangat Setuju	5	10	25,6	50
Setuju	4	27	69,2	108
Ragu-Ragu	3	2	5,1	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		39	100	164

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 164 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{164}{5 \times 39} \times 100\% = 84,10\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 84,10%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

## 2. Indikator Taat Terhadap Aturan Perusahaan

Tabel 4. 7 Tanggapan Mengenai "Saya Dapat mematuhi peraturan perusahaan disaat melakukan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Sangat Setuju	5	12	30,8	60
Setuju	4	26	66,7	104
Ragu-Ragu	3	1	2,6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		39	100	167

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 26 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 167 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{167}{5 \times 39} \times 100\% = 85,64\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 85,64%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan Dapat mematuhi peraturan perusahaan disaat melakukan pekerjaan.

Tabel 4. 8 Tanggapan Mengenai " Saya Memakai alat atau SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam bekerja "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Sangat Setuju	5	14	35,9	70
Setuju	4	24	61,5	96
Ragu-Ragu	3	1	2,6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		39	100	169

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 24 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 169 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{169}{5 \times 39} \times 100\% = 86,66\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 86,66%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan Memakai alat atau SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam bekerja

Tabel 4. 9 Tanggapan Mengenai "Saya Taat berpakaian sesuai aturan perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Sangat Setuju	5	24	61,5	120
Setuju	4	14	35,9	56
Ragu-Ragu	3	1	2,6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		39	100	179

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 179 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{179}{5 \times 39} \times 100\% = 91,79\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 91,79%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan Taat berpakaian sesuai aturan perusahaan.

### 3. Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan

Tabel 4. 10 Tanggapan Mengenai "Saya Berhubungan baik dengan rekan kerja "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Sangat Setuju	5	27	69,2	135
Setuju	4	11	28,2	44
Ragu-Ragu	3	1	2,6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		39	100	182

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 27 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 11 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 182 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{182}{5 \times 39} \times 100\% = 93,33\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 93,33%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan Berhubungan baik dengan rekan kerja.

Tabel 4. 11 Tanggapan Mengenai " Saya Saling bekerja sama antar sesama karyawan "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Sangat Setuju	5	21	53,8	105
Setuju	4	18	46,2	72
Ragu-Ragu	3	0	0,0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		39	100	177

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 18 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 177 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{177}{5 \times 39} \times 100\% = 90,76\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 90,76%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan Saling bekerja sama antar sesama karyawan.

Tabel 4. 12 Tanggapan Mengenai "Saya Taat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Sangat Setuju	5	15	38,5	75
Setuju	4	23	59,0	92
Ragu-Ragu	3	1	2,6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		39	100	170

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 170 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{170}{5 \times 39} \times 100\% = 87,17\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 87,17%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan Taat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab.

#### 4. Indikator Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Tabel 4. 13 Tanggapan Mengenai " Saya Berusaha menjaga Nama Baik perusahaan saat dilingkungan luar"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Sangat Setuju	5	25	64,1	125
Setuju	4	13	33,3	52
Ragu-Ragu	3	1	2,6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		39	100	180

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 180 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{180}{5 \times 39} \times 100\% = 92,30\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 92,30%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan Berusaha menjaga Nama Baik perusahaan saat dilingkungan luar.

Tabel 4. 14 Tanggapan Mengenai "Saya Memberitahu (Surat Izin/Telepon) jika tidak masuk kerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Sangat Setuju	5	23	59,0	115
Setuju	4	13	33,3	52
Ragu-Ragu	3	3	7,7	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		39	100	160

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 176 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{176}{5 \times 39} \times 100\% = 90,25\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 90,25%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan Memberitahu (Surat Izin/Telepon) jika tidak masuk kerja.

Tabel 4. 15 Tanggapan Mengenai "Saya Tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Sangat Setuju	5	7	17,9	35
Setuju	4	24	61,5	96
Ragu-Ragu	3	8	20,5	24
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		39	100	155

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 7 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 24 orang, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 155 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{155}{5 \times 39} \times 100\% = 79,48\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 79,48%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan Tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.

Tabel 4. 16 Rekapitulasi Dan Rata-rata Nilai Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator/Ukuran	Total Jawaban Responden (%)	Rata-rata / Indikator
<b>Taat Terhadap Aturan Waktu</b>			
1.	Mematuhi peraturan jam masuk dan pulang kerja	91,79%	86,15
2.	Mematuhi peraturan dalam beristirahat	82,56%	
3.	Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	84,10%	
<b>Taat Terhadap Aturan Perusahaan</b>			
4.	Dapat mematuhi peraturan perusahaan disaat melakukan pekerjaan	85,64%	88,03%
5.	Memakai alat atau SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam bekerja	86,66%	
6.	Taat berpakaian sesuai aturan perusahaan	91,79%	
<b>Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan</b>			



7.	Berhubungan baik dengan rekan kerja	93,33%	90,42%
8.	Saling bekerja sama antar sesama karyawan	90,76%	
9.	Taat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab	87,17%	
<b>Taat Terhadap Aturan Lainnya Di perusahaan</b>			
10.	Berusaha menjaga Nama Baik perusahaan saat dilingkungan luar	92,30%	87,34%
11.	Memberitahu (Surat Izin/Telepon) jika tidak masuk kerja	90,25%	
12.	Tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	79,48%	
<b>Rata – Rata</b>		<b>87,98%</b>	
<b>Nilai Tertinggi ( Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan)</b>		<b>90,42%</b>	
<b>Nilai Terendah ( Taat terhadap aturan Waktu)</b>		<b>86,15%</b>	

Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden mengenai disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 87,98% hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Sahira Butik Hotel Pakuan dalam kategori sangat baik terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Indikator dengan dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh oleh indikator Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan persentase 90,42%, sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah diperoleh oleh indikator taat terhadap aturan lainnya waktu dengan persentase 86,15%. Untuk sub indikator dengan rata-rata nilai tertinggi yaitu Berusaha menjaga Nama Baik perusahaan saat dilingkungan luar dengan persentase 92,30%. Sedangkan untuk sub indikator dengan rata-rata nilai tanggapan responden terendah yaitu tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja dengan persentase sebesar 79,48%.

Tabel 4. 17 Statistik Deskriptif Pada Variabel Disiplin Kerja

Statistics		
Disiplin		
N	Valid	39
	Missing	0
Mean		52,7949
Std. Error of Mean		,51846
Median		53,0000
Mode		52,00
Std. Deviation		3,23777
Variance		10,483
Range		17,00
Minimum		42,00
Maximum		59,00
Sum		2059,00

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Rata-rata empirik Disiplin Kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 52,79 dengan *range* 17,00 dan total skor sebesar 2059,00. Untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 52,79 dan skor teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai  $52,79 > 36$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel disiplin kerja (X) dapat dikatakan baik.

## 2. Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai pencapaian kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan mengalami angka fluktuasi dimana pada tahun 2021 rata-rata Nilai Kinerja Karyawan Diperoleh 80% dan Pada Tahun 2022 rata-rata nilai Kinerja Karyawan Diperoleh 78%. Dimana Pada Tahun 2021 sampai Tahun 2022 Sahira Butik Hotel Pakuan Mengalami penurunan Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan, dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan yang diperoleh dari hasil kuesioner dan disajikan dalam tabel-tabel berikut:

## 1. Kualitas Kerja

Tabel 4. 18 Tanggapan Mengenai " Karyawan diharuskan Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Selalu	5	15	38,5	75
Sering	4	22	56,4	88
Jarang	3	2	5,1	6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		39	100	169

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 15 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab Jarang sebanyak 2 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 169 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{169}{5 \times 39} \times 100\% = 86,66\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 86,66%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan diharuskan Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4. 19 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus memiliki kemampuan mengerjakan pekerjaan "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Selalu	5	8	20,5	40
Sering	4	29	74,4	116
Jarang	3	2	5,1	6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		39	100	162

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 8 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 29 orang, dan responden yang menjawab Jarang sebanyak 2 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 162 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{162}{5 \times 39} \times 100\% = 83,07\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 83,07%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan harus memiliki kemampuan mengerjakan pekerjaan.

Tabel 4. 20 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus menghasilkan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Selalu	5	11	28,2	55
Sering	4	27	69,2	108
Jarang	3	1	2,6	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		39	100	166

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 11 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 27 orang, dan responden yang menjawab Jarang sebanyak 1 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 162 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{166}{5 \times 39} \times 100\% = 85,12\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 85,12%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan harus menghasilkan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

## 2. Kuantitas Kerja

Tabel 4. 21 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus menyelesaikan tugas yang diberikan "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Selalu	5	22	56,4	110
Sering	4	17	43,6	68
Jarang	3	0	0,0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		39	100	178

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 17 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 178 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{178}{5 \times 39} \times 100\% = 91,28\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 91,28%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan harus menyelesaikan tugas yang diberikan.

Tabel 4. 22 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus meningkatkan pencapaian maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan hasil kerja "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Selalu	5	14	35,9	70
Sering	4	25	64,1	100
Jarang	3	0	0,0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		39	100	170

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 25 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 170 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{170}{5 \times 39} \times 100\% = 87,17\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 87,17%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan harus meningkatkan pencapaian maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan hasil kerja.

### 3. Inisiatif

Tabel 4. 23 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus Dapat menyelesaikan target dengan tepat waktu "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Selalu	5	14	35,9	70
Sering	4	24	61,5	96
Jarang	3	1	2,6	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		39	100	169

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 14 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 24 orang, dan responden yang menjawab Jarang sebanyak 1 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 169 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{169}{5 \times 39} \times 100\% = 86,66\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 86,66%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan harus Dapat menyelesaikan target dengan tepat waktu.

Tabel 4. 24 Tanggapan Mengenai Karyawan harus Dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Selalu	5	12	30,8	60
Sering	4	25	64,1	100
Jarang	3	2	5,1	6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		39	100	166

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 12 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 25 orang, dan responden yang menjawab Jarang sebanyak 2 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 166 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{166}{5 \times 39} \times 100\% = 85,12\%$$

\Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 85,12%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan harus Dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.

#### 4. Kerjasama

Tabel 4. 25 Tanggapan Mengenai "Karyawan harus meningkatkan kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan karyawan lainnya "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Selalu	5	18	46,2	90
Sering	4	20	51,3	80
Jarang	3	1	2,6	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		39	100	173

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 18 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 20 orang, dan responden yang menjawab Jarang sebanyak 1 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 173 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{173}{5 \times 39} \times 100\% = 88,71\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 88,71% , dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan harus meningkatkan kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan karyawan lainnya.

Tabel 4. 26 Tanggapan Mengenai "Karyawan harus dapat memberikan ide"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Selalu	5	16	41,0	80
Sering	4	20	51,3	80
Jarang	3	3	7,7	9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		39	100	169

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 16 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 20 orang, dan responden yang menjawab Jarang sebanyak 3 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 169 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{169}{5 \times 39} \times 100\% = 86,66\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 86,66% %, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan harus dapat memberikan ide.

## 5. Sikap

Tabel 4. 27 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus saling membantu sesama rekan kerja pada saat ada yang memerlukan bantuan "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Selalu	5	26	66,7	130
Sering	4	13	33,3	52
Jarang	3	0	0,0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		39	100	182

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 26 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 13 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 182 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{182}{5 \times 39} \times 100\% = 93,33\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 93,33%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan harus saling membantu sesama rekan kerja pada saat ada yang memerlukan bantuan.



Tabel 4. 28 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Selalu	5	18	46,2	90
Sering	4	20	51,3	80
Jarang	3	1	2,6	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		39	100	173

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 18 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 20 orang, dan responden yang menjawab Jarang sebanyak 1 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 173 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{173}{5 \times 39} \times 100\% = 88,71\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 88,71%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

## 6. Tanggung jawab

Tabel 4. 29 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus Menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Selalu	5	18	46,2	90
Sering	4	21	53,8	84
Jarang	3	0	0,0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		39	100	174

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 18 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 21 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 174 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{174}{5 \times 39} \times 100\% = 89,23\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 89,23%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan harus Menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan.

Tabel 4. 30 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus Melakukan pekerjaan dengan benar "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Selalu	5	19	48,7	95
Sering	4	20	51,3	80
Jarang	3	0	0,0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		39	100	175

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 19 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 20 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 175 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{175}{5 \times 39} \times 100\% = 89,74\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 89,74%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan harus Melakukan pekerjaan dengan benar.

## 7. Keterampilan Kerja

Tabel 4. 31 Tanggapan Mengenai " Karyawan harus Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan cermat "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Selalu	5	16	41,0	80
Sering	4	22	56,4	88
Jarang	3	1	2,6	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		39	100	171

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 16 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab Jarang sebanyak 1 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 171 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{171}{5 \times 39} \times 100\% = 87,69\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 87,69%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan harus Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan cermat.

Tabel 4. 32 Tanggapan Mengenai " Karyawan diharuskan Mahir atau cakap dalam menyelesaikan pekerjaan "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase %	Skor Total
Selalu	5	20	51,3	100
Sering	4	19	48,7	76
Jarang	3	0	0,0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		39	100	176

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 20 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 19 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 176 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{176}{5 \times 39} \times 100\% = 90,25\%$$

Hasil perhitungan total jawaban responden diatas diperoleh nilai sebesar 90,25%, dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Karyawan diharuskan Mahir atau cakap dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 33 Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Tanggapan Responden Pada Kinerja Karyawan

No	Indikator/Ukuran	Total Jawaban Responden (%)	Rata-rata / Indikator (%)
<b>Kualitas Kerja</b>			
1.	Karyawan diharuskan Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	86,66%	84,95%
2.	Karyawan harus memiliki kemampuan mengerjakan pekerjaan	83,07%	
3.	Karyawan harus menghasilkan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	85,12%	
<b>Kuantitas Kerja</b>			
4.	Karyawan harus menyelesaikan tugas yang diberikan	91,28%	89,22%
5.	Karyawan harus meningkatkan pencapaian maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan hasil kerja	87,17%	
<b>Inisiatif</b>			
6.	Karyawan harus Dapat menyelesaikan target dengan tepat waktu	86,66%	85,89%
7.	Karyawan harus Dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	85,12%	
<b>Kerjasama</b>			
8.	Karyawan harus meningkatkan kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan karyawan lainnya	88,71%	87,68%
9.	Karyawan harus dapat memberikan ide	86,66%	
<b>Sikap</b>			
10.	Karyawan harus saling membantu sesama rekan kerja pada saat ada yang memerlukan bantuan	93,33%	91,02%
11.	Karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	88,71%	
<b>Tanggungjawab</b>			
12.	Karyawan harus Menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan	89,23%	89,48%

13.	Karyawan harus Melakukan pekerjaan dengan benar	89,74%	
<b>Keterampilan Kerja</b>			
14.	Karyawan harus Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan cermat	87,69%	88,97%
15.	Karyawan diharuskan Mahir atau cakap dalam menyelesaikan pekerjaan	90,25%	
<b>Rata-rata</b>		<b>87,96%</b>	
<b>Nilai Tertinggi (Sikap)</b>		<b>91,02%</b>	
<b>Nilai Terendah (Kualitas Kerja)</b>		<b>84,95%</b>	

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 87,96% hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan dalam kategori sangat baik terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh oleh indikator Sikap dengan persentase 91,02%, sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah diperoleh oleh indikator Kualitas Kerja dengan persentase 84,95%. Untuk sub indikator dengan rata-rata nilai tertinggi yaitu Karyawan harus saling membantu sesama rekan kerja pada saat ada yang memerlukan bantuan dengan persentase 93,33%. Sedangkan untuk sub indikator dengan rata-rata nilai tanggapan responden terendah yaitu Karyawan harus memiliki kemampuan mengerjakan pekerjaan dengan persentase sebesar 83,07%.

Tabel 4. 34 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

<b>Statistics</b>		
Kinerja		
N	Valid	39
	Missing	0
Mean		65,9744
Std. Error of Mean		,48526
Median		66,0000
Mode		65,00
Std. Deviation		3,03043
Variance		9,184
Range		16,00
Minimum		59,00
Maximum		75,00
Sum		2573,00

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Rata-rata empirik Kinerja Karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 65,97 dengan *range* 16,00 dan total skor sebesar 2573,00. Untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 65,97 dan skor teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai  $65,97 > 45$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan baik.

#### 4.2.2 Analisis Korelasi Rank Spearman

Untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel Disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan yang berskala ordinal.

Tabel 4. 35 Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman

Correlations			
		X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,786**
		N	39
Y		Correlation Coefficient	,786**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	39

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Tabel 4. 36 Interpretasi Korelasi Rank Spearman

Kriteria Interpretasi Hasil	Tingkat Hubungan
00,00 - 1,99	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799 (0,786)	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai  $r_s = 0,786$  antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan dengan tingkat hubungan berada pada interval ke-4 (0,60 – 0,799) yang menunjukkan tingkat hubungan kuat.

### 4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa persen hubungan yang diberikan Disiplin Kerja (X1) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 37 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 <sup>a</sup>	,481	,467	1,38839
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
Sumber: Data output SPSS, data diolah (2023)				

Berdasarkan tabel 4.37 menunjukkan nilai R square sebesar 0.481 yang mengandung arti bahwa hubungan variabel Disiplin Kerja (X) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.481 atau 48,1% dan sisanya 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4.2.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Disiplin Kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan hipotesisi Statistik:

- 1) Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$   
Artinya, tidak ada hubungan yang positif disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
Artinya, ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 4. 38 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,907	5,928		1,466	,000
	Disiplin Kerja	,339	,122	,410	2,773	,009
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
Sumber: Data output SPSS, data diolah (2023)						

Berdasarkan analisis diatas diperoleh, nilai  $t_{hitung}$  adalah 2,773 dan  $t_{tabel}$  sebesar 0,361, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,773 > 0,316$ ) artinya Terima  $H_a$  dan Tolak  $H_0$ .

## **4.3 Pembahasan**

### **4.3.1 Disiplin Kerja Karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan**

Disiplin Kerja adalah suatu sikap saling menghormati satu sama lain, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan menyadari disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan dilaksanakan, sebagai suatu hal mutlak yang harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan. Disiplin kerja akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan maupun karyawan, untuk melihat disiplin kerja pada Sahira Butik Hotel Pakuan yaitu menggunakan Indikator taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator taat terhadap aturan waktu diperoleh nilai rata-rata sebesar 86,15%, selanjutnya pada indikator taat terhadap aturan perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 88,03%, Kemudian pada indikator Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 90,42% dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 87,34%. Dari nilai rata-rata tiap indikator tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 87,98%. Dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh indikator Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sebesar 90,42%. Dan nilai rata-rata terendah diperoleh indikator taat terhadap aturan waktu sebesar 86,15%.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik bagi perusahaan akan terpelihara tata tertib, peraturan-peraturan yang telah dibuat perusahaan akan berjalan dengan baik dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas.

### **4.3.2 Kinerja Karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi maupun dalam perusahaan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk melihat kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan yaitu dengan menggunakan indikator Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Inisiatif, kerjasama, sikap, tanggung jawab, dan keterampilan kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator Kualitas kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 84,95%, Pada Indikator Kuantitas kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 89,22%, Pada Indikator Inisiatif diperoleh nilai rata-rata sebesar 85,89%, Pada Indikator kerjasama Diperoleh nilai rata-rata sebesar 87,68%, Kemudian pada Indikator sikap diperoleh nilai rata-rata sebesar 91,02%, selanjutnya pada indikator tanggung jawab diperoleh nilai rata-rata sebesar 89,48%, dan Indikator keterampilan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 88,97%. Dari nilai rata-rata tiap indikator tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 87,96. Dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh indikator Sikap sebesar 91,02%. Dan nilai rata-rata terendah diperoleh indikator kualitas kerja sebesar 84,95%.

Kinerja sangat penting bagi sebuah perusahaan karena kinerja akan menentukan efektivitas dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan



lingkungan bisnis. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan untuk dapat mencapai target perusahaan.

#### **4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan**

Hasil analisis yang sudah dilakukan pada dua variabel penelitian yaitu variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan memiliki hubungan dengan kategori kuat, hal tersebut dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar  $r_s = 0,786$ . Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan Kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Berdasarkan analisis pada Uji hipotesis korelasi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,773 > 0,316$ ) artinya terima  $H_a$  dan Tolak  $H_o$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dan hasil dari analisis deskriptif sejalan dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan atau dengan kata lain  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari koefisien Determinasi yaitu sebesar 48,1% yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 48,1% dan sebesar 51,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, yang dilakukan oleh Pipit Pitria (2018) yang melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

#### **4.4 Interpretasi hasil Penelitian**

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan hasil perhitungan, diketahui nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Disiplin Kerja sebesar 2,733 terletak di area positif atau nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$   $2,773 > 0,316$  dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan.

Pada penelitian ini diperoleh bahwa terdapat hubungan Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki kontribusi yang besar. Karyawan menyatakan bahwa Disiplin kerja sangat berpengaruh dalam melaksanakan aktivitasnya selama bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang dilakukan oleh Sarah Mulyasari (2017), Muhammad Riksa (2018) dan Pipit Pitria (2017) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan, maka penulis dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

#### 5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis disiplin kerja pada Sahira Butik Hotel Pakuan adalah baik. Hasil ini diketahui berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden dari 39 orang dan diperoleh nilai rata-rata sebesar 87,98%. Indikator dengan dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh oleh indikator Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah diperoleh oleh indikator taat terhadap aturan.
2. Berdasarkan analisis kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan adalah baik. Hasil ini diketahui berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden dari 39 orang dan diperoleh nilai rata-rata sebesar 87,96%. Indikator dengan dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh oleh indikator Sikap, sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah diperoleh oleh indikator Kualitas Kerja.
3. Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan. Dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut:
  - a. Disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan dengan hasil perhitungan koefisien korelasi *rank spearman* yaitu sebesar 0,786 yang artinya Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan positif, kriteria hubungan yang dimiliki adalah kuat.
  - b. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 48,1%, hal ini menunjukkan peranan dan kontribusi variabel (x) disiplin kerja terhadap variabel (y) kinerja karyawan sebesar 48,1%, sedangkan sisanya 51,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar disiplin kerja.
  - c. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai  $t_{hitung}$  2,773 lebih besar dari  $t_{tabel}$  0,316. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan sehingga hipotesis diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dan kesimpulan yang diperoleh, penulis bermaksud untuk memberi saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan Sahira Butik Hotel Pakuan
  - a. Disiplin kerja Sahira Butik Hotel Pakuan dalam kategori baik, tetapi terdapat kelemahan pada indikator taat terhadap aturan waktu, saran yang dapat diberikan perusahaan harus lebih tegas dalam memberikan hukuman/sanksi sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan, kepada karyawan yang kurang mentaati aturan waktu yang ada di perusahaan, karena taat terhadap aturan waktu merupakan salah satu hal yang dapat digunakan untuk mengukur bagaimana kondisi disiplin kerja di suatu perusahaan.
  - b. Kinerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan umumnya pada kategori baik, tetapi terdapat kelemahan pada indikator kualitas kerja. Saran yang diberikan pihak perusahaan harus mempertahankan dan harus meningkatkan hasil kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh sebagian karyawan yang belum maksimal serta perusahaan perlu memberikan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan.
2. Bagi Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan

Disarankan kepada karyawan agar lebih Mentaati seluruh peraturan perusahaan yang telah diberlakukan oleh perusahaan, terutama taat terhadap aturan waktu jam masuk pulang kerja, dan meningkatkan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya. Cara untuk meningkatkan hasil kualitas kerja karyawan diharuskan mengikuti program pelatihan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan.
3. Bagi Akademik

Perlu dilakukan penelitian lanjutan karena masih ada faktor lain diluar disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. oleh karena itu untuk mengembangkan penelitian selanjutnya, peneliti dapat menggunakan variabel independen lainnya misalnya Pelatihan, kompensasi, atau kepuasan yang tidak digunakan oleh peneliti saat ini. Variabel independen tersebut mungkin dapat memberikan pengaruh yang lebih besar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A., & Afrial, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91.
- Afandi, Pandi. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler (2020). Human Resource management Sixteen Edition. United States of America: Pearson.*
- Fahmi, Irham. (2017) *Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-29. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. (2016). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- \_\_\_\_\_. (2017). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muhyadin, F. H. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Kasmir. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 3, 199, 208.
- Sedermayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sulistiyani. Ambar Teguh. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, Y. 2017. *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Eddy. (2019) *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

- \_\_\_\_\_ (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-10. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 16.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8..
- Patra Pertiwi, T., & Saputra, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia, 5(6), 202
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. (2018) Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Jurnal :
- Fauza, Muhamad Riksa. (2018) Hubungan Kedisiplinan dengan Prestasi Kerja karyawan Di Hotel Bydiel Cianjur. Skripsi Universitas Pakuan.
- Mulyasari, Sarah. (2017) Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Hotel Pesona Anggraeni. Skripsi Universitas Pakuan
- Pitria, Pipit. (2017). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) di Bogor. Skripsi Universitas Pakuan.
- Pramularso, Eigid Yani. (2017). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan, [online]. Tersedia di : <http://e-Journal.bsi.ac.id> [Diakses pada 17 Desember 2019]
- Rohmah, Eneng Siti. (2020) Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Ussu Cisarua Bogor. Skripsi Universitas Pakuan.