

## Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan

Eigis Yani Pramularso

Program Studi Manajemen Perpajakan  
Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta  
email: eigis.eyp@bsi.ac.id

**Abstract** – *One of the things that the company's priority to achieve the goal is to have professional resources with the best employee performance in carrying out its work. One that can be affect employee's performance is the existence of work discipline. This work discipline should be continue to be held and become the principle for employees, so that employee's contribution in supporting the success of various functions of the company's operations become more optimal. The aims of this study is to determine the effect of work discipline on employee's performance Cipta Hotel Pancoran South Jakarta. The number of respondents in this study is 50 employee's. The data were collected by using questionnaires and library studies. Data analysis is used the linearity test, simple regression analysis, and correlation coefficient test. The result shows that the discipline of work has a positive and significant impact on the performance of employee's of Cipta Hotel Pancoran, South Jakarta. The magnitude of the correlation coefficient shows the amount of 0.499, it means the relationship of work discipline to the employee's performance is quite strong. Coefficient of determination or R Squared = 0.249 it means that work discipline affect of employee's performance is 24.9% while the rest is influenced by factors others than work discipline it self.*

**Key Word:** work discipline, employee performance

### LPENDAHULUAN

Penerapan disiplin kerja menjadi bagian tidak terpisahkan bagi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tanggung jawab untuk mematuhi prosedur dan segala peraturan kerja yang sudah dibuat perusahaan menjadi bentuk nyata karyawan dalam kaitannya dengan disiplin kerja yang dimilikinya. Disiplin kerja ini harus terus dipegang dan menjadi prinsip bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan dalam mendukung keberhasilan berbagai fungsi operasional perusahaan bisa lebih baik lagi.

Menurut Singodimejo dalam (Mulyadi, 2015) mengatakan "Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Disiplin kerja menjadi pendorong karyawan agar setiap pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal. Disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang disiplin. Untuk itu, organisasi harus membuat peraturan yang tertulis yang dapat menjadi pegangan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan juga digunakan organisasi untuk terus mendorong karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara kelompok maupun individu.

Persaingan bisnis yang tumbuh dan berkembang menjadi tantangan dan peluang bagi semua pihak terkait untuk siap menghadapi dan dapat menyesuaikan diri dalam bisnisnya. Salah satu hal

yang menjadi target dan prioritas adalah perusahaan memiliki sumber daya yang profesional dengan kinerja terbaik dalam menjalankan fungsi operasional secara menyeluruh. Dengan Kinerja karyawan yang optimal tersebut dapat mendukung usaha pencapaian tujuan perusahaan di masa yang kan datang.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam (Mulyadi, 2015) "Kinerja adalah satu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan". Perusahaan dalam kegiatan usahanya selalu menantikan suatu hasil kinerja yang baik dari karyawannya. Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah kesungguhan karyawan dalam menerapkan pentingnya disiplin kerja dalam keseharian kerja karyawan tersebut.

Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan merupakan salah satu penyedia layanan hotel yang dalam kegiatannya menjadikan peran karyawan menjadi sangat penting dalam menentukan kinerja perusahaan. Salah satu hal yang menjadi perhatian adalah disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Kedatangan karyawan yang terlambat menyebabkan pelaksanaan tugas yang diberikan menjadi kurang optimal sudah menjadi bagian permasalahan yang selalu dihadapi Cipta Hotel Pancoran dalam hal disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, dan pelaksanaan konsekuensi secara tegas dan konsisten dari peraturan yang sudah ada juga terkadang menjadi

masalah yang ada dihadapi oleh perusahaan secara umum dalam hal disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal penting untuk dipahami dan bisa diterapkan karyawan secara optimal yang pada akhirnya dapat menunjang kinerja karyawan dimana setiap pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Hasil penelitian terdahulu oleh (Abidin, 2013) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung. (Sanjaya, 2015) juga melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros in Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

(Safitri, 2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas Apron Move Control (AMC) PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya. Berdasarkan penelitian dapat diketahui pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1. Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di Cipta Hotel Pancoran yang memiliki alamat di Jl. Raya Pasar Minggu Kav. 19 Jakarta Selatan.

### 2.2. Variabel Penelitian

Menurut suwarno dalam (Riduwan & Kuncoro, 2008) Variabel adalah karakteristik yang dapat diamati sesuatu (objek), dan mampu memberikan bermacam-macam nilai atau beberapa Kategori. Variabel yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah variabel bebas atau *independence variable* yaitu variabel disiplin kerja (X), serta variabel terikat atau *dependent variable* yaitu variabel kinerja karyawan (Y).

### 2.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut (Hartatik, 2014) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-

peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Secara operasional variabel dimensi disiplin kerja menurut Sinungan dalam (Sucipto, 2016) dapat dilihat dari kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, memelihara perlengkapan kerja dengan baik.

Menurut (Wirawan, 2009) “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Variabel kinerja karyawan secara operasional Menurut (Wirawan, 2009) Secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

### 2.4. Populasi dan Sampel

Menurut Sudjana dalam (Riduwan & Kuncoro, 2008) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung maupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Sedangkan sampel menurut Sugiyono dalam (Riduwan & Kuncoro, 2008) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan, dengan populasi yang dijadikan objek penelitian berjumlah 95 orang. Kemudian diambil sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dimana pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut. Sampel yang diambil berdasarkan acak adalah 50 orang karyawan yang dianggap cukup mewakili.

### 2.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Nasir dalam (Riduwan & Kuncoro, 2008) Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian. Data yang dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

Kuesioner disusun dengan mengikuti skala likert. Menurut (Riduwan & Kuncoro, 2008) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian ini menggunakan pernyataan sikap dengan lima alternative jawaban Sangat Setuju (SS), setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan pemberian skor dari pernyataan positif berupa angka 5, 4, 3, 2, dan 1.

Dalam penelitian ini didukung data sekunder yang diperoleh melalui penelusuran *literature* yaitu

dengan melihat penelitian sebelumnya, studi kepustakaan berupa buku dan bahan lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

### 2.6. Validitas dan Reliabilitas

Menurut (Priyatno, 2009) Uji validitas item digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur objeknya. Item dikatakan valid jika ada korelasi dengan skor total. Pengujian validitas item dalam spss bisa menggunakan dua metode analisis yaitu Korelasi Pearson atau *Corrected item Total Correlation*. Teknik uji validitas item dengan korelasi pearson dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan criteria r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung  $\geq r_{\text{tabel}}$ , maka item dapat dinyatakan valid (demikian pula sebaliknya). Dalam penelitian ini validitas menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan melihat r hitung SPSS dan r tabel nilai *product moment*.

Menurut (Priyatno, 2009) Uji reliabilitas untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan koesioner. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah *Cronboach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Perhitungan untuk reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Chronbach dengan program SPSS.

Rumus korelasi *Pearson product Moment* dalam (Riduwan & Kuncoro, 2008) sebagai berikut:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] \cdot [n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Dimana:

- $r_{\text{hitung}}$  = Koefisien korelasi
- $\sum X_i$  = Jumlah skor item
- $\sum Y_i$  = Jumlah skor total(seluruh item)
- $n$  = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- $t$  = Nilai  $t_{\text{hitung}}$
- $r$  = Koefisien korelasi hasil  $r_{\text{hitung}}$
- $n$  = Jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan dengan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ )

Kaidah keputusan:

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  berarti valid sebaliknya  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  berarti tidak valid.

### 2.7. Teknik Analisis Data

Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data dapat diketahui makna data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitianpun akan segera diketahui (Riduwan & Kuncoro, 2008). Dalam penelitian ini jenis analisis data yang digunakan deskriptif kuantitatif dan teknik statistik menggunakan uji regresi sederhana, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.0.

Persamaan regresi dalam (Riduwan & Kuncoro, 2008) dirumuskan:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana

- $\hat{Y}$  = subjek variabel terikat yang diproyeksikan
- $X$  = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan
- $a$  = nilai konstanta harga Y jika  $X = 0$
- $b$  = nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel Y

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

### 2.8. Kajian Teori

Menurut Veithzal Riva'i dalam (Hartatik, 2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial berlaku.

Menurut Singodimejo dalam (Mulyadi, 2015) mengatakan "disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Keith Davis dalam (Mulyadi, 2015) "disiplin kerja adalah sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi."

Menurut (Hartatik, 2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja ada 5 jenis yaitu:

#### 1. Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau

- aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya.
2. Disiplin Kelompok  
Disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.
  3. Disiplin preventif  
Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan.
  4. Disiplin korektif  
Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.
  5. Disiplin progresif  
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.  
Menurut Abdurrahmat dalam (Hartatik, 2014) indikator yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :
    1. Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan dan kemampuan pegawai dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan pegawai.
    2. Keteladanan Pemimpin  
Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada pegawai dan menjadi role model/panutan bagi pegawai.
    3. Keadilan  
Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua pegawai tanpa memandang kedudukan.
    4. Pengawasan Melekat  
Pengawasan melekat (waskat) ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebab, dengan pengawasan melekat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
    5. Sanksi Hukuman  
Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti.
    6. Ketegasan  
Ketegasan seorang pimpinan dalam melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.
    7. Hubungan kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Sinungan dalam (Sucipto, 2016) mengatakan untuk dapat mengetahui seseorang disiplin dalam kerja atau tidak dapat dilihat dari:

1. Kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur yang ada
3. Memelihara perlengkapan kerja dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap patuh dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku organisasi

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2009) "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi". Menurut (Wirawan, 2009) "Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu".

Menurut (Mangkunegara, 2014) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Simamora dalam (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu

1. Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude personality*, pembelajaran motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur *job design*.

Menurut (Wirawan, 2009) menyimpulkan bahwa "Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrument evaluasi kinerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Pengembangan dimensi dan indikator kinerja dilaksanakan melalui job analysis atau analisis pekerjaan".

Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Hasil Kerja  
Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang atau jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
2. Perilaku Kerja  
Ketika berada ditempat kerjanya, seorang karyawan memiliki 2 perilaku, yaitu perilaku

pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, sedangkan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik, dan peraturan organisasi.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan periode tertentu.

### III.HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Karakteristik Responden

Profil responden yang ditanyakan dalam kuesioner adalah jenis kelamin, usia, masa kerja, serta pendidikan terakhir dari masing-masing responden. Berikut ini adalah tabel dan penjelasan karakteristik responden tersebut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	36	72%
2.	Perempuan	14	28%
Jumlah		35	50

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki laki lebih mayoritas yaitu berjumlah 36 orang atau 72%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang atau 28%.

2. Usia

Tabel 2. Usia Responden

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	<25 tahun	13	26%
2.	25-35 tahun	29	58%
3.	>35 tahun	8	16%
Jumlah		50	100%

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa usia responden yang paling banyak adalah responden berusia 25 tahun sampai dengan 35 tahun yaitu 29 orang atau 58% dari total responden, sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan usia di atas 35 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 16%.

3. Lama Bekerja

Tabel 3. Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	<1 tahun	3	6%
2.	1-5 tahun	44	88%
3.	>5 tahun	3	6%
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa responden yang telah bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 orang atau 6%, yang bekerja 1-5 tahun sebanyak 44 orang atau 88%, dan yang bekerja lebih dari lima tahun 3 orang atau 6%.

4. Pendidikan

Tabel 4. Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	37	74%
2.	Diploma III	6	12%
3.	S1	7	14%
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa pendidikan responden paling banyak adalah SMA 37 orang atau 74%, kemudian pendidikan S1 sebanyak 7 orang atau 14%, dan yang berpendidikan Diploma III sebanyak 6 orang atau 12%.

3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan penentuan nilai r tabel atau r product moment yaitu  $(n - 2) = 48$ , untuk kesalahan 5% yaitu sebesar 0,284. Hasil pengujian validitas disiplin kerja dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Validitas Disiplin Kerja

No.	No. Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	1	0,785	0,284	Valid
2.	2	0,717	0,284	Valid
3.	3	0,731	0,284	Valid
4.	4	0,445	0,284	Valid
5.	5	0,438	0,284	Valid
6.	6	0,578	0,284	Valid
7.	7	0,652	0,284	Valid
8.	8	0,649	0,284	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2017).

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa dari 8 butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja, semuanya dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Hasil pengujian validitas kinerja karyawan dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Validitas Kinerja Karyawan

No.	No. Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	1	0,653	0,284	Valid
2.	2	0,754	0,284	Valid
3.	3	0,690	0,284	Valid
4.	4	0,653	0,284	Valid
5.	5	0,750	0,284	Valid
6.	6	0,474	0,284	Valid
7.	7	0,787	0,284	Valid
8.	8	0,687	0,284	Valid
9.	9	0,718	0,284	Valid
10.	10	0,756	0,284	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

### 1. Uji linearitas persamaan regresi

Berikut adalah hasil perhitungan dari uji linearitas persamaan regresi:

Tabel 8. Uji Lineritas Persamaan Regresi

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	173,700	10	17,370	1,945	,068
		Deviation from Linearity	130,234	1	130,234	14,583	,000
	Within Groups		43,466	9	4,830	,541	,836
	Total		348,300	39	8,931		
			522,000	49			

Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, semuanya dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Sedangkan reliabilitas variabel penelitian di sebut reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , disebut reliabel. Nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Keterangan
Disiplin kerja	0,760	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,875	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 7, yakni hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel baik disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel sebab nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ .

Berdasarkan perhitungan validitas dan reliabilitas yang sudah dilakukan maka indikator disiplin kerja dan kinerja karyawan tersebut semuanya valid dan reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian.

### 3.3. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan

Analisis regresi dan korelasi dimaksudkan untuk dapat menguji pengaruh dan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini pengujian dengan uji linearitas analisis regresi, dan analisis korelasi, yang ditentukan berdasarkan hasil perhitungan dalam *Anova Table*, *Coefficients*, dan *Model Summary* dimana disajikan dalam bentuk *print out SPSS* sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 8, uji linearitas persamaan regresi diperoleh dari baris *Deviation from Linearity* yaitu  $F_{hitung} = 0,541$ , dengan nilai  $Sig = 0,836 >$

$0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  diterima atau persamaan regresi kinerja karyawan atas disiplin kerja adalah linear atau berupa garis lurus.

## 2. Persamaan Regresi Linear

Berikut adalah hasil perhitungan dari persamaan regresi linear

Tabel 9. Persamaan Regresi Linear

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,657	5,159		4,974	,000
	Disiplin Kerja	,576	,144	,499	3,995	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9. dapat diketahui bahwa konstanta dan koefisien persamaan garis linear diperoleh persamaan yaitu

$$Y = 25,657 + 0,576 X$$

Koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan mempunyai pengaruh yang positif dan searah. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,576 memberikan indikasi bahwa kenaikan disiplin kerja satu kali,

maka kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan meningkat sebesar 0,576 kali.

Berdasarkan angka statistik pada tabel juga menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 3,995$ . Dengan nilai  $Sig = 0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis penelitian diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan.

## 3. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Berikut adalah hasil perhitungan dari uji signifikansi koefisien korelasi

Tabel 10. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,499 <sup>a</sup>	,249	,234	2,857	,249	15,957	1	48	,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 10. dapat diperoleh hasil dari uji signifikansi koefisien korelasi. Terlihat  $R = 0,499$  dan  $F_{hitung}$  ( $F_{Change} = 15,957$ , dengan nilai  $Sig = 0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak. Dengan demikian koefisien korelasi disiplin kerja dan kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan adalah berarti atau signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel juga dapat diketahui koefisien korelasi atau  $R$  sebesar 0,499 yang berarti hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan adalah cukup kuat. Sedangkan Koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,249, artinya

kontribusi atau disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan sebesar 24,9%, sisanya sebesar 75,1% disumbangkan faktor lain selain disiplin kerja dan diperlukan penelitian lebih lanjut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan (Abidin, 2013), (Sanjaya, 2015), dan (Safitri, 2013) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja menjadi salah satu hal penting yang harus dipahami dan dilaksanakan bagi karyawan. Disiplin kerja menjadi bagian peraturan

perusahaan untuk mengantisipasi disiplin kerja karyawan dapat terjaga dengan baik sehingga pada akhirnya tercapai kinerja karyawan yang optimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, maka kontribusi disiplin kerja pada karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan terus dapat ditingkatkan lagi dengan memberikan pemahaman kepada karyawan terutama tentang konsekuensi pelanggaran terhadap disiplin kerja melalui penegakan yang lebih tegas dan pengawasan yang sesuai yang tidak longgar maupun berlebihan sehingga karyawan lebih bertanggung jawab dan menyadarkan karyawan lebih berhati-hati dengan menghindari kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu perusahaan dapat juga memberikan apresiasi berupa penghargaan terhadap karyawan yang memiliki konsistensi dalam hal kinerja yang berkaitan dengan disiplin kerja seperti tunjangan kehadiran dalam setiap bulan atau penghargaan bagi karyawan dengan kehadiran masuk kerja terbaik dalam periode satu tahun penilaian kinerja.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan
2. Besarnya koefisien korelasi menunjukkan angka 0,499 artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan adalah cukup kuat.
3. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan 24,9 % sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain selain disiplin kerja.
4. Hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya 24,9%, sehingga faktor-faktor lain diyakini berpengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali.

#### REFERENSI

- Abidin, F. Z. (2013). *Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung*. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Winayu Mukti.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Priyatno, D. (2009). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2008). *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1044-1054.
- Sanjaya, M. T. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sucipto, A. H. (2016). Hubungan Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 1229-1238.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.