

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI EMERSIA HOTEL & RESORT BATUSANGKAR**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Pariwisata Sebagai Salah Satu  
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan  
Universitas Negeri Padang*



**ULFA RAHMAH  
NIM 2015/15135094**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN  
JURUSAN PARIWISATA  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI EMERSIA HOTEL & RESORT BATUSANGKAR**

**Nama** : Ulfa Rahmah  
**NIM/BP** : 15135094/2015  
**Program Studi** : D4 Manajemen Perhotelan  
**Jurusan** : Pariwisata  
**Fakultas** : Pariwisata dan Perhotelan

**Padang, Agustus 2019**

**Disetujui Oleh :**

**Pembimbing**



**Hidiryantomi Suyuthie, S.IP, MM**  
**NIP. 19780903 201012 1001**

**Mengetahui,**  
**Ketua Jurusan Pariwisata**  
**Fakultas Pariwisata & Perhotelan**  
**Universitas Negeri Padang**



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

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata  
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

**Judul** : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Emersia Hotel & Resort Batusangkar  
**Nama** : Ulfa Rahmah  
**NIM/BP** : 15135094/2015  
**Program Studi** : D4 Manajemen Perhotelan  
**Jurusan** : Pariwisata  
**Fakultas** : Pariwisata dan Perhotelan

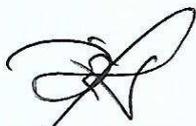
Padang, Agustus 2019

Disetujui oleh :

**Tim Penguji**

1. **Ketua** : Hijriyantomi Suyuthie, S.IP, MM
2. **Anggota** : Dr. Yuliana, SP. M.Si
3. **Anggota** : Lise Asnur, M.Pd

**Tanda Tangan**

1.   
2.   
3. 



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
JURUSAN PARIWISATA  
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25171  
Telp. (0751) 7051186  
E-mail : tourismdepartmentunp@gmail.com

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ulfa Rahmah  
NIM/BP : 15135094/2015  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Jurusan : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar" adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukuman sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,

Ketua Jurusan Pariwisata

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

Saya yang menyatakan,



**Ulfa Rahmah**  
NIM.15135094

## ABSTRAK

### **Ulfa Rahmah. 2019. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar**

Usaha jasa perhotelan terus berkembang dan bersaing satu dengan yang lainnya, hal ini memicu setiap hotel untuk bersaing dan berusaha mencapai target yang di tetapkan. Kinerja karyawan sangat menentukan tercapainya target sebuah hotel, oleh karena itu berbagai macam cara bagi hotel untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini berawal dari pengamatan peneliti saat melakukan PLI 2 pada bulan Agustus 2018-Januari 2019 terhadap karyawan Emersia Hotel & Resort Batusangkar. Peneliti menemukan adanya masalah diantaranya; 1) Adanya karyawan yang mendapatkan surat peringatan karena kinerja yang kurang baik 2) Adanya karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan atasan 3) Lemahnya disiplin karyawan terlihat dari kehadiran karyawan yang tepat waktu belum mencapai 100% 4) Terdapat karyawan yang tidak hadir atau alpha dengan alasan yang tidak jelas 5) Adanya karyawan yang tidak menerapkan peraturan dalam berpakaian. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan 1) Disiplin karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar 2) Kinerja karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar 3) Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Emersia Hotel & Resort Batusangkar. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 60 responden. Data penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan skala *likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis menggunakan uji regresi linear sederhana dengan bantuan program komputer SPSS versi 20.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) Disiplin karyawan berada pada kategori sangat baik dengan persentase 50% 2) Kinerja karyawan berada pada kategori baik dengan persentase 50% 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan sig.  $0,000 < 0,05$  dengan nilai R Square sebesar 0,541. Hal ini berarti variabel disiplin mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54,1% dan 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kemudian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1,067 dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan disiplin akan meningkatkan 1,067 satuan kinerja karyawan.

**Kata kunci : Kinerja Karyawan, Disiplin.**

## ABSTRACT

### **Ulfa Rahmah. 2019. The Effect of Discipline on Employee Performance in Emersia Batusangkar Hotels & Resort**

The hospitality service business continues to grow and compete with each other, this triggers each hotel to compete and try to achieve the targets set. Employee performance is crucial in achieving the target of a hotel, therefore various ways for hotels to improve the performance of their employees. This study began with the observations of researchers while conducting PLI 2 in August 2018-January 2019 of employees of Emersia Hotel & Resort Batusangkar. Researchers found problems including; 1) There are employees who get warning letters because of poor performance 2) There are employees who do not do the work according to the target set by the employer 3) Weak employee discipline can be seen from the presence of employees who have not reached 100% on time 4) There are employees who are absent or alpha for reasons that are not clear 5) There are employees who do not apply the rules in dressing. This study aims to describe 1) Employee discipline at Emersia Hotel & Resort Batusangkar 2) Employee performance at Emersia Hotel & Resort Batusangkar 3) Analyze the effect of discipline on employee performance at Emersia Hotel & Resort Batusangkar.

This type of research is quantitative with a causal associative approach. The population in this study were all employees working at Emersia Hotel & Resort Batusangkar. The sampling technique uses the Saturated Sampling technique in which all members of the population are used as research samples. The sample used was 60 respondents. This research data uses primary data with data collection techniques through the distribution of questionnaires with a Likert scale that have been tested for validity and reliability. The analysis technique uses a simple linear regression test with the help of the SPSS version 20.00 computer program.

The results showed that; 1) Employee discipline is in the excellent category with a percentage of 50% 2) Employee performance is in the good category with a percentage of 50% 3) There is a positive and significant discipline effect on employee performance at Emersia Hotel & Resort Batusangkar. Hi this is shown by the results of a simple linear regression test with sig. 0,000 <0.05 with an R Square value of 0.541. This means that the disciplinary variable affects employee performance by 54.1% and 45.9% is influenced by other variables not discussed in this study. Then obtained a regression coefficient of 1.067 with a sig value. 0,000 <0.05. This means that each increase of 1 discipline unit will increase 1,067 employee performance units.

**Keywords: Employee Performance, Discipline.**

## KATA PENGANTAR

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar”**. Skripsi ini dibuat sebagai persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Sains Terapan pada Jurusan Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dra. Ernawati. M.Pd, Ph.D selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dr. Yuliana SP, M.Si., selaku Wakil Dekan III dan sekaligus dosen penguji I skripsi yang akan memberikan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd selaku Ketua Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan (FPP) UNP.
4. Ibu Kasmita, S.Pd, M.Si sebagai dosen pembimbing akademik.
5. Bapak Hijriyantomi Suyuthie S.IP, M.M selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.

6. Ibu Lise Asnur, M.Pd selaku penguji II skripsi yang akan memberikan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.
7. Seluruh staff pengajar, teknisi dan administrasi pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
8. Bapak Jamil S.S selaku Corporate HR Manager dan Bapak Irwan Nopriandi selaku *HR Officer* yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di Emersia Hotel & Resort Batusangkar.
9. Kedua orang tua dan teman-teman yang telah membantu penulis selama melaksanakan proses penyusunan skripsi ini.

Semoga bantuan yang telah diberikan dapat menjadi amalan yang baik dan mendapat imbalan dari Allah SWT, aamiin.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan penulisan kedepannya. Akhirnya, penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Agustus 2019

Ulfa Rahmah  
Nim. 15135094/2015

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Batasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teoritis .....	13
1. Kinerja Karyawan.....	13
2. Disiplin .....	22
B. Kerangka Konseptual.....	27
C. Hipotesis .....	28
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
C. Variabel Penelitian.....	29
D. Definisi Operasional Variabel .....	30
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
1. Populasi Penelitian .....	31
2. Sampel .....	32
F. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	32
1. Jenis Data.....	32
2. Teknik Pengumpulan Data .....	33
G. Instrumen Penelitian .....	33
H. Uji Coba Instrumen .....	36
1. Uji Validitas.....	36
2. Uji Reliabilitas.....	38
I. Teknik Analisis Data .....	39
1. Mentabulasi Data.....	39
2. Deskripsi Data .....	40
J. Uji Persyaratan Analisis .....	40
1. Uji Normalitas .....	40
2. Uji Homogenitas.....	41
3. Uji Linearitas .....	41
K. Pengujian Hipotesis .....	41
1. Uji Regresi Sederhana .....	42

<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Karakteristik Responden .....	44
1. Karakteristik Berdasarkan Bagian/Departemen.....	44
1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	45
1. Analisis Data Deskripsi Variabel Disiplin dan Kinerja.....	45
2. Deskripsi Variabel Disiplin (X).....	47
3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	60
C. Uji Persyaratan Analisis .....	82
1. Uji Normalitas .....	82
2. Uji Homogenitas.....	83
3. Uji Linearitas .....	84
D. Uji Hipotesis .....	85
1. Uji Regresi Sederhana.....	85
B. Pembahasan .....	87
1. Disiplin .....	87
2. Kinerja Karyawan.....	88
3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan .....	91
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan Hasil Penelitian .....	93
B. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Jumlah karyawan Emersia Hotel & Resort Batusangkar .....	3
2. Data Sekunder Penilaian Kinerja Karyawan.....	4
3. Daftar Rekapitulasi Kinerja Karyawan.....	5
4. Data Kehadiran Karyawan.....	7
5. Daftar Rekapitulasi Karyawan yang Bermasalah dan Peraturan Disiplin. ..	8
6. Jumlah Karyawan Emersia Hotel & Resort Batusangkar .....	31
7. Pilihan jawaban skala likert pada variabel X dan variabel Y .....	34
8. Pilihan Bobot Angka pada Form Penilaian Kinerja Karyawan .....	35
9. Kisi-Kisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
10. Hasil Analisis Validitas.....	37
11. Interpretasi Nilai r (Alpha Cronbach) .....	38
12. Reliabilitas Disiplin .....	39
13. Reliabilitas Kinerja .....	39
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Departemen.....	44
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
16. Deskripsi Data Variabel Disiplin dan Kinerja Karyawan.....	46
17. Deskripsi Variabel Disiplin (X).....	47
18. Klasifikasi Skor Variabel Disiplin (X) .....	48
19. Deskripsi Indikator Kehadiran.....	49
20. Klasifikasi Skor Indikator Kehadiran .....	50
21. Deskripsi Sub Indikator Masuk Kerja.....	50
22. Klasifikasi Skor Sub Indikator Masuk Kerja .....	51
23. Deskripsi Sub Indikator Pulang Kerja .....	52
24. Klasifikasi Skor Sub Indikator Pulang Kerja.....	53
25. Deskripsi Sub Indikator Izin Kerja .....	54
26. Klasifikasi Skor Sub Indikator Izin Kerja.....	55
27. Deskripsi Indikator Ketaatan atau Kepatuhan .....	56
28. Klasifikasi Skor Ketaatan atau Kepatuhan (X) .....	57
29. Deskripsi Sub Indikator Prosedur Kerja .....	57
30. Klasifikasi Skor Sub Indikator Prosedur Kerja.....	58
31. Deskripsi Sub Indikator Peraturan Kerja .....	59
32. Klasifikasi Skor Sub Indikator Peraturan Kerja.....	60
33. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (X) .....	61
34. Klasifikasi Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
35. Deskripsi Indikator Kualitas Kerja. ....	63
36. Klasifikasi Skor Indikator Kualitas Kerja.....	64
37. Deskripsi Sub Indikator Pengetahuan.....	64
38. Klasifikasi Skor Sub Indikator Pengetahuan .....	65
39. Deskripsi Sub Indikator Keterampilan.....	66
40. Klasifikasi Skor Sub Indikator Keterampilan .....	67
41. Deskripsi Sub Indikator Kemampuan.....	67
42. Klasifikasi Skor Sub Indikator Kemampuan .....	68
43. Deskripsi Indikator Kuantitas Kerja .....	69

44. Klasifikasi Skor Kuantitas Kerja.....	70
45. Deskripsi Sub Indikator Jumlah Kerja .....	70
46 .Klasifikasi Skor Sub Indikator Jumlah Kerja .....	71
47. Deskripsi Sub Indikator Penggunaan Waktu .....	72
48. Klasifikasi Skor Sub Indikator Penggunaan Waktu.....	73
49. Deskripsi Indikator Pelaksanaan Tugas .....	73
50. Klasifikasi Skor Pelaksanaan Tugas .....	74
51. Deskripsi Sub Indikator Kewajiban .....	75
52. Klasifikasi Skor Sub Indikator Kewajiban.....	76
53. Deskripsi Sub Indikator Tanggung Jawab .....	76
54. Klasifikasi Skor Sub Indikator Tanggung Jawab.....	77
55. Deskripsi Indikator Sikap.....	78
56. Klasifikasi Skor Sikap.....	79
57. Deskripsi Sub Indikator Ketelitian dan Kedisiplinan Kerja.....	79
58. Klasifikasi Skor Sub Indikator ketelitian dan kedisiplinan kerja.....	80
59.deskripsi Sub Indikator Kecepatan Kerja.....	81
60/ Klasifikasi Skor Sub Indikator Kecepatan Kerja .....	82
61. Uji Normalitas .....	83
62. Uji Homogenitas .....	84
63. Uji Linearitas.....	84
64. Koefisien Determinasi ( <i>R Square</i> ) .....	85
65. Ignifikasi .....	86
66. Koefisien Regresi Variabel X terhadap Variabel Y .....	86

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual.....	28

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Uji Coba dari Fakultas .....	97
2. Surat Balasan Uji Coba dari Imelda Hotel Waterpark & Convention Padang ...	98
3. Surat Izin Penelitian dari Fakultas .....	99
4. Surat Balasan Penelitian dari Emersia Hotel & Resort Batusangkar.....	100
5. Kuesioner Uji Coba .....	101
6. Tabulasi Data Uji Coba Variabel Disiplin (X) .....	108
7. Tabulasi Data Uji Coba Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	110
8. Hasil Uji Coba Variabel Disiplin (X) .....	113
9. Hasil Uji Coba Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	115
10. Kuesioner Penelitian.....	119
11. Tabulasi Data Variabel Disiplin (X).....	126
12. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	129
13. Deskripsi Data Variabel X dan Y .....	134
14. Dokumentasi Penelitian di Emersia Hotel & Resort Batusangkar .....	157
15. Kartu Konsultasi Pembimbing.....	160

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pariwisata sering kali dipandang sebagai sektor yang sangat terkemuka dalam ekonomi dunia. Kalau sektor tersebut berkembang atau mundur maka banyak negara akan terpengaruh secara ekonomis. Kegiatan Pariwisata dilakukan secara sukarela dan tanpa paksaan untuk menikmati objek dan atraksi wisata. Dalam perkembangannya industri pariwisata ini mampu berperan sebagai salah satu sumber pendapatan negara.

Kegiatan pariwisata sangat erat hubungannya dengan tempat penginapan seperti wisma, *guest house*, dan hotel. Sulastiyono (2011:5) menyatakan, "Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan makanan, minuman, dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus".

Industri perhotelan merupakan bagian dari industri pariwisata yang memiliki arti penting, terutama bila dilihat dari aspek sumber daya manusia yang handal. Dalam sebuah perusahaan, instansi atau organisasi sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang

dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (karyawan) semua itu tidak akan berjalan dengan baik.

Pada sebuah organisasi hal utama yang dituntut dari karyawan adalah kinerjanya yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:9), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mangkunegara (2011: 61), “Indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan sikap.” Suatu organisasi dituntut untuk memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2012:444), “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Menurut Dharma (2013) Indikator disiplin terdiri dari: 1) Kehadiran dan 2) Ketaatan atau Kepatuhan. Disiplin harus di taati oleh semua karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan atau hotel.

Emersia Hotel & Resort Batusangkar merupakan satu-satunya hotel berbintang empat di Batusangkar yang memiliki 135 kamar dan 7 lantai.

Emersia Hotel & Resort Batusangkar juga memiliki restoran yang menghadirkan sajian internasional dan lokal favorit dalam suasana hangat dan nyaman. Emersia Hotel & Resort Batusangkar terletak di Provinsi Sumatera Barat beralamat di Jl. Hamka No. 41 Jorong Parak Jua Baringin Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar. Emersia Hotel & Resort Batusangkar adalah hotel baru karena beroperasi pada tahun 2017.

Emersia Hotel & Resort Batusangkar menyediakan tempat pertemuan dengan berbagai ukuran, mulai dari kapasitas terkecil 20 orang sampai dengan *ballrom* 1000 orang, *Sapphire Restaurant* dengan kapasitas 200 orang, dan *Songket Lounge* dengan kapasitas 20 orang. Hotel ini mempunyai 8 departemen dan 60 orang karyawan yaitu:

**Tabel 1. Jumlah karyawan Emersia Hotel & Resort Batusangkar Mei 2019**

No	Departemen	Jumlah Karyawan (orang)
1	<i>Engineering</i>	3
2	<i>Housekeeping</i>	16
3	<i>Accounting</i>	6
4	<i>Front Office</i>	10
5	<i>Sales &amp; Marketing</i>	3
6	<i>Food Beverage Service</i>	11
7	<i>Food Beverage Product</i>	10
8	<i>Human Resources</i>	1
	<b>Total</b>	<b>60</b>

Sumber: HRD Emersia Hotel & Resort Batusangkar, 2019

Emersia Hotel & Resort Batusangkar memiliki sasaran dan target yang ingin di capai melalui hasil kerja karyawannya. Untuk kelancaran sasaran dan keuntungan tersebut Emersia Hotel & Resort Batusangkar harus memiliki acuan nilai-nilai, motivasi, pelatihan dalam pelaksanaan kegiatan

hotel. Dalam pelaksanaan kegiatan di perusahaan yang bergerak di bidang jasa penginapan, Emersia Hotel & Resort Batusangkar melakukan penilaian kinerja karyawan nya setiap satu tahun sekali atau pada saat masa kontrak karyawan sudah habis, hal ini merupakan proses dimana perusahaan menilai seberapa baiknya seorang karyawan melakukan pekerjaannya.

Hasil pada penilaian kinerja karyawan Emersia Hotel & Resort Batusangkar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Data Sekunder Penilaian Kinerja Karyawan Emersia Hotel & Resort Batusangkar Tahun 2018**

Skor	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
90-100	Baik Sekali	7 orang	16%
70-89	Baik	37 orang	84%
60-69	Cukup	-	0%
40-59	Kurang	-	0%
>39	Gugur	-	0%
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>44 orang</b>	
<b>Jumlah Nilai</b>		<b>3596,12</b>	
<b>Jumlah Rata-rata</b>		<b>81,73</b>	

Sumber: HRD Emersia Hotel & Resort Batusangkar,2018

Berdasarkan tabel 2 diatas karyawan yang memiliki kinerja terbaik (baik sekali) pada tahun 2018 berjumlah 16% yaitu sebanyak 7 orang karyawan, dan karyawan yang memiliki kinerja baik 84% yaitu sebanyak 37 orang. Data penilaian kinerja karyawan Emersia Hotel & Resort Batusangkar yang berjumlah 44 orang ini memiliki jumlah nilai 3596,12 dengan rata-rata secara keseluruhan 81,73 yaitu dengan kategori baik.

Berdasarkan pengamatan penulis selama melaksanakan Pengalaman Lapangan Industri pada Emersia Hotel & Resort Batusangkar di bagian *Accounting Department* pada bulan Agustus 2018-Januari 2019 bahwa

terdapat 4 karyawan yang mendapatkan surat peringatan tertulis karena kurangnya tanggung jawab dan kerjasama yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi kinerja karyawan yang bermasalah pada bulan Juli-Desember tahun 2018 di Emersia Hotel & Resort Batusangkar, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Daftar Rekapitulasi Kinerja Karyawan yang Bermasalah Bulan Juli-Desember 2018**

No	Tanggal	Surat Peringatan (SP)	Department	Jumlah (orang)
1	21 November 2018	I	<i>Accounting/General Cashier dan Account Receivable</i>	2
3	27 November 2018	II	<i>Front Office/FDA</i>	1
3	3 Desember 2018	I	<i>Housekeeping/Roomboy</i>	1

Sumber: HRD Emersia Hotel & Resort Batusangkar,2018

Berdasarkan tabel 3 diatas terdapat 4 orang karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja pada tahun 2018. Pada tanggal 21 November 2018 terdapat 2 orang karyawan *Accounting Department* yang mendapatkan Surat Peringatan I atau surat teguran tertulis dari perusahaan karena telah melakukan kesalahan berupa hilangnya uang kas hotel disebabkan karena pembukuan yang kurang jelas. Hal ini terjadi disaat *Chief Accounting* menemukan ada uang masuk tetapi tidak ada pada catatan kas *General Cashier*. Setelah ditelusuri masalah ini terjadi ketika karyawan *Account Receivable* menerima sejumlah uang dari *event* yang diadakan Pemda Tanah Datar dan langsung menyerahkan uang tersebut kepada *General Cashier* disertai bukti atau kwitansi, tetapi *General Cashier* menyatakan bahwa tidak pernah menerima uang tersebut, walaupun juga mempunyai bukti kwitansi

yang telah diberikan karyawan *Account Receivable*. Karyawan *General Cashier* tidak bisa menjelaskan kenapa dia bisa memiliki kwitansi, tetapi dia menyatakan jika dia telah menerima uang dari karyawan *Account Receivable* dia selalu memasukan uangnya ke rekening bank hotel, tetapi pada rekening bank hotel tidak ditemukan jumlah uang yang dimaksud oleh *Chief Accounting* tersebut. Sehingga terjadi konflik antar karyawan *General Cashier* dan *Account Receivable* karena kurangnya kerja sama dan tanggung jawab dari kedua belah pihak. Setelah mendapatkan keputusan yang tepat pihak perusahaan harus mengeluarkan Surat Peringatan I supaya karyawan tersebut lebih berhati-hati dan lebih teliti lagi dalam bekerja. Pada tanggal 27 November 2018 *HRD* mengeluarkan Surat Peringatan III kepada seorang karyawan *Front Office Department* karena pada saat *incharge* malam hari beliau melakukan kesalahan berupa salah input harga untuk 117 kamar PLTU Ombilin tanggal 15-17 November 2018. Hal ini terjadi karena karyawan *FDA* melakukan *input* data tanpa komunikasi dengan pihak *Sales Marketing* yang telah memberikan harga kamar lebih murah untuk perusahaan terkait. Dari permasalahan tersebut terlihat buruknya kualitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena tidak menerapkan disiplin dalam bekerja, dimana prosedur kerja tidak diikuti dan peraturan kerja tidak dipatuhi. Sehingga mempengaruhi kinerja dan berdampak pada *profitabilitas* hotel.

Dalam melaksanakan tugas dibutuhkan ketelitian dan kedisiplinan kerja agar pekerjaan yang dilakukan bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Ketika penulis melakukan Pengalaman Lapangan Industri di Emersia

Hotel & Resort Batusangkar terdapat satu orang karyawan *Housekeeping* yang mendapatkan teguran ketika kedatangan tidur di loker karyawan pada saat jam kerja sehingga menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya melakukan *make up room* untuk 15 kamar hanya bisa dikerjakan 12 kamar dan menyebabkan karyawan tersebut mendapat Surat Peringatan I dari HRD karena melalaikan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Masalah disiplin pada Emersia Hotel & Resort Batusangkar adalah adanya karyawan yang sering terlambat bahkan ada yang tidak hadir dengan alasan yang tidak jelas. Pernyataan tersebut didasarkan pada data kehadiran karyawan pada 6 bulan terakhir tahun 2018 yang disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Data Kehadiran Karyawan Emersia Hotel & Resort Batusangkar Periode Juli s/d Desember 2018 (Orang).**

Bulan	Jumlah karyawan	Keterangan (%)					
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit	Dinas Luar
Juli	60	73%	10%	0%	9%	2%	6%
Agustus	60	72%	13%	0%	5%	4%	6%
September	60	62%	16%	0%	6%	8%	8%
Oktober	60	72%	9%	0%	10%	5%	4%
November	60	67%	15%	1%	5%	6%	6%
Desember	60	74%	9%	0%	5%	6%	6%

Sumber: HR Department Emersia Hotel & Resort Batusangkar, 2018.

Dari tabel 4 diatas terlihat bahwa disiplin karyawan dalam kehadiran masih rendah, dari bulan Juli sampai bulan Desember tahun 2018 belum terlihat kehadiran karyawan yang tepat waktu mencapai 100%. Dapat juga dilihat bahwa di Emersia Hotel & Resort Batusangkar masih terdapat karyawan yang terlambat datang ke hotel dengan atau tanpa di sengaja. Dan

masih terdapat karyawan yang tidak hadir atau alpha dengan alasan yang tidak jelas. Walaupun alasan ketidakhadiran tersebut berbeda beda, hal ini akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan, penyelesaian pekerjaan sering tertunda, hasil kerja mereka tidak maksimal yang berdampak pada kinerja karyawan.

Selanjutnya juga ditemukan karyawan yang tidak disiplin sehingga mendapat surat peringatan atau surat teguran tertulis dari pihak perusahaan Emersia Hotel & Resort Batusangkar hal ini dapat dilihat dari data rekapitulasi karyawan yang bermasalah dari bulan Juli-Desember 2018 di Emersia Hotel & Resort Batusangkar berikut ini:

**Tabel 5. Daftar Rekapitulasi Karyawan yang Bermasalah dalam Peraturan Disiplin Bulan Juli-Desember 2018**

No	Tanggal	Surat Peringatan (SP)	Department	Jumlah (orang)
1	22 Agustus 2018	I	<i>Engineering Department/Engineering Admin</i>	1
2	7 September 2018	I	<i>Front Office Department/Asst. FOM</i>	1
3	27 November 2018	III	<i>Front Office/FDA</i>	1

Sumber: HRD Emersia Hotel & Resort Batusangkar,2018

Berdasarkan tabel diatas terdapat 3 orang karyawan yang melakukan kesalahan dalam disiplin pada tahun 2018. Pada tanggal 22 Agustus 2018 terdapat karyawan *Engineering* yang mendapat Surat Peringatan I disebabkan karena melanggar peraturan hotel dalam berpakaian. Peraturan berpakaian untuk *back office department* yang ditetapkan di Emersia Hotel & Resort batusangkar adalah 1) Senin dan Rabu menggunakan atasan maroon dan memakai jas, 2) Selasa dan Kamis menggunakan atasan putih dan jas, 3)

Jumat menggunakan batik, dan 4) Sabtu menggunakan pakaian bebas dan sopan. Disaat hari Rabu karyawan *Engineering* tersebut menggunakan baju yang cerah yaitu warna ungu dan tidak menggunakan jas. Pada tanggal 7 September 2018 hari Jumat karyawan *Front Office* atau *Assistant Front Office Manager* menggunakan baju muslim, sedangkan peraturannya menggunakan baju batik. Ketika itu karyawan tersebut juga *incharge* di konter *Front Office* dan langsung di tegur secara lisan oleh *Corporate HR Manager* Emersia Hotel & Resort Batusangkar. Selanjutnya pihak perusahaan atau personalia harus mengeluarkan Surat Peringatan I karena karyawan tersebut telah melanggar peraturan yang telah ditetapkan hotel dan supaya karyawan tersebut lebih berhati-hati dan disiplin.

Pentingnya penelitian ini penulis lakukan adalah untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan yang mempengaruhi kinerja. Apabila perusahaan lalai dalam memperhatikan disiplin kerja maka akan berdampak kepada kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan menurun maka akan terdapat banyak *complaint* dari tamu yang menginap di hotel dan akan mengurangi minat pengunjung hotel dan otomatis berdampak kepada pendapatan hotel.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik meneliti tentang **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Emersia Hotel & Resort Batusangkar.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah :

1. Adanya karyawan yang mendapatkan surat peringatan karena kinerja yang kurang baik.
2. Adanya karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan atasan.
3. Lemahnya disiplin karyawan terlihat dari kehadiran karyawan yang tepat waktu belum mencapai 100%.
4. Terdapat karyawan yang tidak hadir atau alpha dengan alasan yang tidak jelas.
5. Adanya karyawan yang tidak menerapkan peraturan dalam berpakaian.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin di Emersia Hotel & Resort Batusangkar.
2. Kinerja karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar.
3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar.

## **D. Rumusan masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin di Emersia Hotel & Resort Batusangkar?

2. Bagaimana kinerja karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar?

#### **E. Tujuan Penelitian**

##### 1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar.

##### 2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mendeskripsikan disiplin kerja di Emersia Hotel & Resort Batusangkar.
- b. Mendeskripsikan kinerja karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar.
- c. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di Hotel Emersia Batusangkar.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Emersia Hotel & Resort Batusangkar**

Sebagai evaluasi kinerja, dan meningkatkan etos kerja karyawan sehingga diharapkan semua karyawan hotel dapat bekerja secara produktif, yang berdampak meningkatnya profitabilitas hotel. Kemudian manfaat untuk karyawan adalah kinerja karyawan akan lebih meningkat dengan maksimal sehingga dapat memberikan dampak positif kepada hotel.

## **2. Bagi Jurusan Pariwisata**

Berguna untuk menjadi acuan bagi aktivitas akademika dan dapat memperoleh berbagai kasus yang berharga sehingga dapat dijadikan bahan pembandingan dalam memberikan materi perkuliahan.

## **3. Bagi Peneliti Lain**

Untuk menambah pengetahuan yang ada, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, dan untuk menjadi referensi bahan penelitian yang relevan dengan judul variabel yang sama

## **4. Bagi Penulis**

Untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana sains terapan jurusan pariwisata pada program studi manajemen perhotelan di Universitas Negeri Padang. Serta penambah ilmu, latihan, dan pengembangan teori yang diterapkan yang didapat selama di bangku perkuliahan .

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

##### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja (*performance*) bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Adapun pengertian kinerja menurut beberapa para ahli: Mangkunegara (2011:9) memberikan pengertian sebagai berikut, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Wibowo (2016:7)

mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Sedangkan menurut Moehariono (2014:95), “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Dari definisi diatas, maka kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016), Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji dulu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

## 3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

## 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik. Dimana semua dorongan tersebut yang akan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing. Hal ini tentu akan dapat membuat karyawan senang dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai kondisi organisasinya. Sebagai contoh gaya atau sikap dari suatu pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan sikap seseorang pemimpin yang otoriter.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk berkerja, maka hasil pekerjaan pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prsarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat memberikan suasana nyaman dan memberikan ketenangan sehingga membuat suasana menjadi kondusif. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang

setia atau loyal tentu akan mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhan untuk melaksanakan janji yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerja.

#### 13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang dikerjakan, karyawan yang disiplin akan memenuhi kinerja.”

Menurut Mangkunegara (2011:67),

“Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

##### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).”

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mulai dari kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011) yaitu, 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Pelaksanaan Tugas, dan d) Sikap.

Dari empat poin yang telah disebutkan diatas, penulis akan menguraikan berdasarkan beberapa pendapat para ahli:

#### 1) Kualitas

Kualitas kerja menurut Mangkunegara (2011) adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. Sedangkan menurut Wungu & Brotohrsojo dalam Hamidah (2018: 25) “Kualitas kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan hotel atau perusahaan secara umum.

Kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia, dibagi dalam beberapa sub indikator dari kualitas seperti: 1) Pengetahuan (*Knowledge*), 2) Keterampilan (*Skill*), dan 3) Kemampuan (*Abilities*).

## 2) Kuantitas

Mangkunegara (2011) menyatakan pengertian kuantitas kerja adalah ukuran seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya. Sedangkan menurut Menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Hamidah (2013:28), “Kuantitas (*Quantity*) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadukan dengan angka.”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah seberapa banyak tugas dan pekerjaan yang bisa dikerjakan. Pengguna waktu adalah jumlah waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

### 3) Pelaksanaan Tugas

Menurut Mangkunegara (2011: 75), “Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.”

Menurut Wheaton & Whetzel dalam Hamidah (2018: 28), “Pelaksanaan tugas adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya dari suatu pekerjaan, serta pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.”

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### 4) Sikap

Menurut Robbins (2014: 92), “Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.” Adapun aspek-aspek psikologis yang termasuk didalamnya adalah 1) Ketelitian dan kedisiplinan kerja, dan 2) Kecepatan Kerja.

Sedangkan menurut Jalaluddin (2012: 169), “Sikap adalah kecenderungan seseorang untuk bisa bertindak, berpikir dan juga merasa bahwa dirinya paling baik dalam menghadapi objek, ide dan juga situasi ataupun nilai.”

Dapat disimpulkan bahwa sikap merupakan objek yang memberikan daya positif dan negatif terhadap subjek seperti individu atau peristiwa yang berpengaruh pada respon keadaan tertentu.

## **2. Disiplin**

### **a. Pengertian Disiplin**

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu *discipulus*, yang berarti mengajari atau mengikuti yang dihormati.

Menurut Hasibuan (2012: 193), “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Menurut Wirawan (2015:765) Disiplin adalah perilaku kerja dan sifat pribadi yang memenuhi standar perilaku, kode etik, peraturan kerja dan prosedur yang ditetapkan organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2017:825) yaitu, “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan

menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

#### **b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

##### 1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

##### 2) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

##### 3) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

#### **c. Indikator Disiplin**

Menurut Dharma (2013: 78) mengemukakan indikator disiplin karyawan yaitu: 1) Kehadiran dan 2) Ketaatan atau Kepatuhan. Dari dua poin yang telah disebutkan diatas akan penulis uraikan berdasarkan pendapat para ahli :

### 1) Kehadiran

Siswanto (2011) menyatakan kehadiran adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya ketidakhadiran maka karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Catatan waktu kerja dapat digunakan untuk mengecek catatan waktu hadir serta juga mendapatkan data produksi yang diperlukan untuk dapat distribusi upah serta gaji dan juga perhitungan insentif. Kehadiran juga berkaitan dengan ketepatan waktu kerja. Menurut Sutrisno (2010: 173), “Waktu kerja adalah menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.”

Dapat disimpulkan bahwa kehadiran adalah tolak ukur untuk mengetahui kedisiplinan karyawan dalam hal masuk kerja, izin kerja, atau pulang kerja. Menurut Dharma (2013) sub indikator dari kehadiran yaitu: 1) Masuk Kerja, 2) Pulang Kerja dan 3) Izin Kerja.

### 2) Ketaatan atau Kepatuhan

Menurut Siswanto (2011: 292), “Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.” Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan baik, maka dibutuhkan sikap konsistensi dari karyawan kepada peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Konsisten disini berarti

sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Berikut ini sub indikator menurut Siswanto (2011: 293) yaitu prosedur kerja dan peraturan kerja

#### **d. Penelitian Relevan**

Hasil penelitian terdahulu merupakan referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini. Dalam penelitian tersebut terdapat kesamaan permasalahan penelitian:

1. Skripsi Hendri Azwar yang dibuat tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang.” Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 130 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 orang yang diambil menggunakan teknik pengambilan simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan komunikasi tidak langsung melalui kuesioner (angket) dengan menggunakan skala likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja Karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, Kinerja Karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%. maka hipotesis yang diterima adalah  $H_a$ .

2. Skripsi Siti Hamidah yang dibuat tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang.” Dalam penelitian ini penulis mengadopsi angket dari skripsi Siti Hamidah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan yang diambil menggunakan teknik *Random Sampling (Probability Sampling)*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner dengan model skala *likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisisnya dengan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin karyawan berada pada kategori cukup baik dengan persentase 69%, kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik dengan persentase 82%. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 27,6%, antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan kerangka berfikir dalam menggambarkan keterkaitan atau hubungan masing-masing variabel yang diteliti. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai.

Kinerja adalah pencapaian/prestasi kerja karyawan dalam kegiatan atau aktivitas yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi terhadap ekonomi. Indikator dari kinerja yaitu: 1) Kualitas, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. 3) Pelaksanaan Tugas, yaitu kewajiban dan tanggung jawab. 4) Sikap yaitu ketelitian dan kedisiplinan dalam bekerja, dan kecepatan kerja.

Disiplin adalah disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Berhasil atau tidaknya penerapan disiplin tergantung kepada masing-masing indikator dari disiplin tersebut. adapun indikator disiplin yaitu kehadiran dan ketaatan atau kepatuhan.

Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka penulis menggunakan kerangka konseptual yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sebagai pedoman dalam menentukan arah penelitian yang akan dilaksanakan, maka perlu dirumuskan kerangka konseptual sebagaimana yang tergambar berikut:

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat kerangka konseptual pada Gambar 1 berikut ini:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar**

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah di uraikan diatas selanjutnya hipotesis statistik di uji menggunakan statistik parametris, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Emersia Hotel & Resort Batusangkar.

H0: Tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan Emersia Hotel & Resort Batusangkar.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Disiplin karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar dari indikator yang telah ditentukan secara keseluruhan termasuk kategori sangat baik dengan persentase 50%. Semakin tinggi disiplin karyawan di suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah disiplin di suatu perusahaan, maka akan semakin menurun kinerja karyawan tersebut.
2. Kinerja karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar dari indikator yang telah ditentukan secara keseluruhan termasuk kategori baik dengan persentase 50%. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha agar kinerja para karyawan meningkat dan tidak semakin menurun dalam suatu perusahaan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar sebesar 54,1% dan 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka ada beberapa hal yang disarankan kepada beberapa pihak sebagai berikut:

### **1. Bagi Emersia Hotel & Resort Batusangkar**

Untuk pihak manajemen Emersia Hotel & Resort Batusangkar agar lebih meningkatkan kehadiran karyawan dalam masuk kerja sehingga disiplin akan lebih baik dan otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk atasan atau *Head Office Department* agar memberikan contoh yang baik untuk para karyawan, contohnya dengan menjadi teladan untuk disiplin karyawan, seperti dalam hal masuk kerja atasan harus masuk tepat waktu agar para karyawan dapat mencontoh hal tersebut. Selanjutnya pihak Emersia Hotel & Resort Batusangkar sebaiknya konsisten untuk menetapkan sanksi kepada karyawan maupun atasan yang terlambat masuk kerja agar tidak ada lagi yang terlambat dan menyebabkan kerugian kepada hotel.

Kemudian kepada karyawan disarankan untuk lebih meningkatkan kinerja dengan maksimal agar dapat memberikan dampak positif kepada hotel. Seperti meningkatkan pengetahuan dengan mengikuti pelatihan (*training*) tentang pengetahuan hotel yang dilakukan oleh pihak manajemen Emersia Hotel & Resort Batusangkar, dan meningkatkan kemampuan dengan menjalin kerjasama yang baik antara karyawan dan kompeten terhadap semua tugas yang dikerjakan. Selain memberikan dampak positif kepada hotel meningkatkan pengetahuan dan kemampuan

juga sangat penting bagi diri sendiri, membuat diri menjadi terlatih dan dapat mudah diterima di hotel lain apabila ingin mencari pengalaman bekerja di tempat lain. Karyawan juga bisa dengan mudah mendapatkan kenaikan jabatan apabila bisa memberikan kinerja yang sangat baik.

## 2. Bagi Jurusan Pariwisata

Diharapkan dapat menambah dan melengkapi buku referensi dipergustakaan sehingga dapat mempermudah mahasiswa dalam melakukan penulisan khususnya mengenai penelitian tentang sumber daya manusia.

## 3. Bagi Peneliti Lain

Agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan dan komunikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hendri Azwar, 2015. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. (Online), Vol.9, No. 2 (<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jhet/article/view/4828>, diakses 3 Mei 2019)
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Hamidah, 2018. "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang". *Skripsi Padang: Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastiyono, Agus. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.