Analysis of the Influence of Employee Discipline in Increasing Work Achievements in Star Hotels (Case study: in Starred Hotels in Bakti Raja District)

Iskandar Muda Purba [1]

[1] Politeknik Pariwisata Medan
***Correspondence :* Iskandar Muda Purba, Politeknik Pariwisata Medan**
Email* : *iskandarmudapurba@poltekparmedan.ac.id

ABSTRACT

This research is motivated by how the influence of employee discipline in improving work performance. With a variety of problems that become critical to the lack of discipline of employees in their performance. Where this can be seen from the results of the partial test (Test-t) which shows that employee discipline has a positive and significant effect on employee performance. Simple linear regression analysis using the SPSS for Windows version 16.0 program obtained a value of 7.533 and a b value of 0.868. From the test results obtained by R is 0.939 or 93.9% which is positive, this number shows that there is a closeness between employee discipline variables towards work performance variables. And the value of R2 (coefficient of determination) is used to influence the influence of independent variables (employee discipline) on changes in the dependent variable (work performance). The purpose of this study is the extent to which the influence of discipline and management is expected to really maintain and improve employee discipline because discipline is very influential on work performance.

Keywords : work performance, employee discipline

Analisis tentang Pengaruh Disiplin Karyawan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja pada Hotel Berbintang (Studi Kasus : di Hotel Berbintang di Kecamatan Bakti Raja)

ASBTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh bagaimana pengaruh disiplin karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja. Dengan berbagai permasalahan yang menajdi fakrto kurangnya disiplin karyawan dalam kinerjanya. Dimana hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian secara parsial (Uji-t) yang menunjukan bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. analisis regresi liner sederhana dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 16.0 diperoleh nilai a sebesar 7,533 dan nilai b sebesar 0,868. Dari hasil pengujian tersebut diperoleh R sebesar 0,939 atau 93,9% yang bernilai positif, angka ini menunjukan bahwa adanya keeratan hubugan antara variabel disiplin karyawan terhadap variabel prestasi kerja. Dan nilai R^2 (koefesien determinasi) digunakan untuk mempengaruhi presntase pengaruh variabel independent (disiplin karyawan) terhadap perubahan variabel dependent (prestasi kerja). Adapun tujuan dari penelitian ini

sejauh mana pengaruh disiplin dan diharapkan pihak manajemen benar-benar menjaga dan meningkatkan disiplin karyawan karena disiplinn sngat berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata kunci : prestasi kerja, disiplin karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin maju pada tahun 2017 menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas merupakan modal utama untuk meningkatkan pendapatan sebuah hotel.

Hotel adalah badan usaha akomodasi atau perusahaan yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum dengan fasilitas jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman, jasa layanan kamar, serta jasa pencucian pakaian. Fasilitas ini diperuntukan bagi tamu yang bermalam di hotel tersebut ataupun bagi yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel itu.

Human Resources Department adalah depatermen yang bertanggung jawab untuk membentuk dan mengatur orang, hubungan pelaporan, atas kelancaran operasional kerja pada sebuah hotel yang tentunya dibutuhkan adalah orang-orang yang berkualitas.

Peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sebenarnya sudah ada sejak diketahuinya organisasi sebagai wadah usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan sumber daya manusia di dalam *hospitality* yaitu, sumber daya manusia yang memiliki pendekatan sistematis untuk pengembangan dan pemeliharaan semua elemen yang mempengaruhi budaya organisasi di tempat kerja, sehingga semua elemen saling mendukung tujuan perusahaan.

Humbang Hasundutan adalah sebuah kabupaten di Sumatera Utara, Indonesia. Dibentuk pada 28 Juli 2003, kabupaten ini mempunyai luas sebesar 2.335,33 km² dan beribukotakan Dolok Sanggul. Humbang Hasundutanmemiliki batas sebelah utara yaitu Kabupaten Samosir, sebelah timur yaitu Kabupaten Tapanuli Utara, sebelah selatan yaitu Kabupaten Tapanuli Tengah dan sebelah barat yaitu Kabupaten Pakpak Barat.

Keadaan Topografi Kabupaten Humbang Hasundutan merupakan daerah dataran tinggi yang mempunyai ketinggian bervariasi antara 330-2075 Meter diatas permukaan laut, dengan perincian :Datar = 260,95 Km2 (0 s/d 2 %), Landai = 459,60 Km2 (2 s/d 15 %), Miring = 993,68 Km2 (15 s/d 40 %), Terjal = 621,10 Km2 (40 s/d 44 %). Humbahas terdiri dari 10 kecamatan, 143 desa dan 1 kelurahan. Penduduknya berkisar 167.000 jiwa. Jarak kabupaten ini dari Ibukota Provinsi Sumatera Utara, Medan, sekitar 284 km. Humbang Hasundutan tidaklah sulit dijangkau. Setiap saat transportasi darat selalu tersedia. Transportasi udara pun telah tersedia satu kali satu hari sejak September 2010. Rute Bandara Polonia Medan-Bandara Silangit, Siborongborong, Kabupaten Tapanuli Utara, telah dilayani pesawat berbadan lebar yaitu Wings Air dengan kapasitas 72 penumpang. Kabupaten Humbang Hasundutan memiliki beberapa potensi sumber daya alam di berbagai daerah yang dapat dikembangkan seperti sektor pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, kehutanan, pertambangan dan energy, irigasi, perindustrian, pariwisata, dan perhubungan.

Dolok sanggul merupakan kawasan terpilih sebagai lokasi perancangan karena satu daerah yang terbilang memiliki aktifitas bisnis di sekitar kotanya. Doloksanggul sebagai Ibukota Kabupaten Humbang Hasundutan sekaligus Universitas Sumatera Utara (Universitas

Sumatera Utara) 1 sebagai pusat pertumbuhan ekonomi hingga saat ini belum memiliki prasarana penginapan yang dikatakan memadai sebagai penginapan yang layak (hotel) karena fasilitas dan pelayanannya sangat tidak bagus.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia maka diperlukan manajemen dengan baik, karena manusia adalah makhluk sosial yang memiliki karakter berbeda-beda dan tentunya memiliki jalan pemikiran yang berbeda. Dengan adanya hal tersebut maka perusahaan mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik serta memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja. Disiplin sangatlah penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap dan perilaku yang demikian ini tercipta melalui proses pembinaan keluarga, pendidikan dan pengalaman, atau pengenalan keteladanan dari lingkungannya. Selain itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang bagus pula serta memiliki kinerja yang efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Sesuai dengan pra survey dan observasi penelitian yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa masalah yang ditemui diantaranya jam kerja karyawan rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat absensi karyawan dan beberapa jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh karyawan salah satu hotel berbintang yang ada di Kabupaten Humbang Hasundutan. Berikut adalah data absensi dan keterlambatan karyawan mulai dari bulan Januari – April 2017

Tabel Daftar hadir karyawan hotel yang ada di Kabupaten Humbang Hasundutan dari januari – april 2017

No	Bulan	Jumlah karyawan yang tidak hadir	Presentase %	Jumlah karyawan yang terlambat	Presentase %	Jumlah keselurahan karyawan
1	Januari	12 orang	18%	18 orang	26%	68 orang
2	Februari	7 orang	10%	20 orang	29%	68 orang
3	Maret	15 orang	22%	17 orang	25%	68 orang
4	April	9 orang	13%	12 orang	18%	68 orang

Sumber : Data diolahh 2018

Pada tabel ditunjukan masih tingginya tingkat absensi pada karyawan. Kurangnya disiplin kerja karyawan dalam hal ketepatan jam kerja, sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam proses pekerjaan dan kesadaran karyawan mengenai arti pentingnya kedisiplinan kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Masalah ini timbul karena karyawan baru dan berusia muda serta berstatus belum berkeluarga/*single* yang meniru kebiasaan tidak disiplin yang dilakukan oleh karyawan yang lebih lama bekerja. Kebiasaan buruk seperti ini apabila sering dilakukan dapat menganggu proses pekerjaan dan secara otomatis menjadi contoh yang tidak baik lagi bagi karyawan lainnya.

Maka dari itu pelaksanaan *reward* dan *punishment* perlu dilakukan. Tujuan *punishment* ialah agar tidak terjadinya kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan. *Reward* juga bisa menjadi semangat

karyawan untuk menjadi lebih disiplin. Untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, pimpinan harus menganalisis terlebih dahulu tentang kebutuhan karyawan, dan apa yang dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu *reward* dan *punishment*¸ harus dilakukan secara efektif, karena dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. *Punishment* dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Berdasarkan hasil kerja karyawan maka pimpinan dapat untuk menentukan karyawan yang berprestasi atau tidak. Pimpinan tidak dapat menentukan hanya melalui pandangan sekilas saja melainkan adanya penilaian secara seksama. Dengan demikian dapat meberikan balas jasa (*reward)* bagi karyawan berprestasi berdasarkan hasil kerja yang dinilai oleh pimpinan.

Prestasi kerja merupakan upaya yang sangat penting pada suatu perusahaan karena manfaatnya bagi kepentingan organisasi dan kepentingan pribadi karyawan, jika karyawan mempunyai prestasi kerja yang baik tentu akan mempermudahnya untuk melakukan pengembangan karier karena telah adanya bukti bahwa karyawan itu sendiri layak untuk mendapatkan pengembangan karier dan promosi jabatan.

Prestasi kerja juga merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Untuk mencapai prestasi kerja manajemen juga memperhatikan disiplin kerja merupakan dimana manajemen berupaya untuk menjaga kinerja, memperbaiki, dan mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi. Dengan adanya disiplin karyawan maka akan tercipta pula prestasi kerja terhadap karyawanya akan berdampak terhadap semangat kerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Karyawan

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan.Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan.

Samsudin (2001:164) mengatakan "Disiplin adalah proses yang digunakan untuk menghadapi masalah-masalah kinerja." Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2003:169) mengemukakan bahwa "*Dicipline is Management action to enforce organization standarts.* Yang artinya disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi."

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif menurut Mangkunegara (2003:129).

a. Disiplin Preventif
   Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah utnuk menggerakan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pimpinan perusahaan harus mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.
b. Disiplin Korektif
   Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakan pegawai dalam menyatukan suatu perusahaan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin

korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan sanksi kepada pelanggar.

Melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi (*punishment)* adalah untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal tersulit karena banyaknya faktor yang mempengaruhi. Hasibuan (2013:193) mengatakan "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." Jadi, dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan suatu perusahaan dapat dikatakan dengan baik jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin karyawan merupakan salah satu komponen kuat yang turut mempengaruhi baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktifitasnya sesuai dengan aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan. Karena disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Indikator Disiplin

Kedisiplinan perlu diterapkan dan ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas karyawan. Hasibuan (2013;194) menyatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan agar tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan, yang berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaan nya.
2. Teladan Pimpinan
   Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena kepemimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahan. Dengan teladan kepemimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3. Balas Jasa
   Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Karena kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebtuhan hidupnya beserta keluarga.
4. Keadilan

Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Disini atasan sangat berperan untuk bersikap adil terhadap bawahannya.

5. Waskat
   Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat ini, atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan merasa dapat perhatiaan, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
6. Sanksi Hukuman
   Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku *indispliner* karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman yang akan diberikan pun harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.
7. Ketegasan
   Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani dan tegas akan disegani oleh bawahannya. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan pada perusahaan tersebut. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
8. Hubungan Kemanusiaan
   Atasan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Adapun hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap *head waiter* dan *Human Resources Admin*, bentuk-bentuk pelanggaran yang sering terjadi yaitu seperti, karyawan yang tidak mengikuti intruksi atasan dengan baik, hasil kerja yang dilakukan tidak optimal, mengabaikan tamu, merusak barang milik perusahaan, tidak datang tepat waktu, tidak hadir saat jadwal bekerja. Pemberian sanksi perlu dilakukan agar tidak terulang kembali.

Menurut Rivai dalam Koencoro (2013:4) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

1. Hukuman ringan, seperti teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis, contoh pelanggaran dalam hukuman ringan ialah terlambat hadir saat bekerja.
2. Hukuman sedang, seperti penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana Karyawan lainnya. Penurunan gaji yang besarannya. Disesuaikan dengan peraturan perusahaaan dan penundaan kenaikan jabatan atau promosi, contoh pelanggaran hukuman sedang ialah tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, tidur pada saat jam bekerja, salah memberikan pesanan tamu.
3. Hukuman berat, seperti penurunanjabatan, pemberhentiaan kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan,

contoh pelanggaran yang sering terjadi ialah, mencuri barang hotel, mabuk-mabukan pada saat jam bekerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2003:131) mengatakan pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

1. Pemberian peringatan
   Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian pegawai.
2. Pemberian sanksi harus segera
   Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang untuk mengabaikan disiplin di perusahaan.
3. Pemberian sanksi harus konsisten
   Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan dapat menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakonsistenan pemberian sanski dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian sanksi.
4. Pemberian sanksi harus impersonal
   Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Kinerja Karyawan

Karyawan harus memiliki kinerja yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, salah satunya dengan cara menjaga disiplin karyawan.

Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai tersebut.”

Menurut Sederamayanti (2010:57) “Kinerja merupakan terjemahan dari performa yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.”

Menurut Kusnadi (2003:64) menyatakan bahwa “Kinerja adalah setiap gerakan, perubahan, pelaksanaan,kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu.

Disiplin sangat lah jelas mempengaruhi kinerja seseorang karyawan, karena jika seorang karyawan mampu mengikut dan menaati peraturan yang ada di perusahaan maka kinerjanya pun akan ikut baik.

Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Setelah karyawan, ditempatkan dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk

mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawannya. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatiaan dari atasannya sehingga mendorong karyawan untuk bekerja.

Menurut Hasibuan (2009:87), "Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya."

Menurut Dester (2005:2) "penilaian prestasi berarti mengevaluasi prestasi yang sekarang dan lalu atas seseorang karyawan untuk dibandingkan dengan standar prestasi orang tersebut."

Sedangkan menurut Handoko (2000:135), "Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal)* adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.''

Berdasarkan definisi diatas, maka penilaian prestasi kerja sudah semestinya dilakukan oleh setiap perusahaan untuk mengetahui bagaimana perkembangan setiap karyawan dan apa saja kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh setiap karyawan agar karyawan dapat mengavaluasi dirinya dan memperbaiki kekurangan yang dimilikinya sehingga mendapatkan prestasi kerja. Karena dengan penilaian prestasi kerja didalam suatu organisasi sangat penting. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dari karyawan tersebut.

Menurut Sadili (2010:165) tujuan penilaian prestasi kerja pada tingkat karyawan, penilaian prestasi kerja bertujuan untuk:

a. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
b. Mengambil keputusan administrasi, seperti seleksi, promosi, *retention*, *demotion*, *transfer*, *termnination* dan kenaikan gaji.
c. Memberikan pinalti, seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

Penilaian prestasi kerja kayawan mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan yang dapat menjadi tolak ukur manajemen dalam memberikan pengembangan karir maupun promosi jabatan sehingga timbulnya semangat kerja karyawan.

Menurut Handoko (2005:135) manfaat penilaian prestasi kerja adalah:

1. Perbaikan Prestasi Kerja
   Umpan balik prestasi kerja memungkinkan para pegawai, ,manajer dan departemen personalia untuk memberikan perlakuan yang tepat untuk memajukan prestasi kerja.
2. Penyesuaian Kompensasi
   Evaluasi prestasi kerja membantu membuat keputusan untuk menentukan siapa yang berhak menerima kenaikan gaji.
3. Keputusan Penempatan
   Promosi, *transfer¸* dan demosi biasanya berdasarkan pada prestasi kerja dimasa lalu atau antisipasinya.
4. Kebutuhan akan Pelatihan dan Pengembangan
   Prestasi kerja yang buruk menunjukan adanya kebutuhan akan pelatihan kembali. Demikian pula prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi untuk dikembangkan.
5. Perencanaan dan Pengembangan karir
   Umpan Balik prestasi kerja mengarahkan keputusan mengenai karier tentang jalur karier spesifik harus diteliti.
6. Penyimpangan proses *staffing*
   Baik atau buruknya prestasi kerja menunjukan kekuatan atau kelemahan

prosedur *staffing* pada departemen personalia.

7. Ketidakuratan informasi
   Prestasi kerja yang buruk dapat menyebabkan terjadinya kesalahan pada informasi analisis pekerjaaan dan bagian lain sistem informasi manajemen personalia.
8. Kesalahan desain pekerjaan
   Prestasi kerja yang buruk dapat menjadi tanda kesalahan mengartikan desain pekerjaan.
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Penilaian prestasi kerja yang akurat dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

METODOLOGI

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode dalam proyek akhir ini digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *Ex Post Facto* yaitu suatu penelitian dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi kemudian menelusuri kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Berdasarkan tingkat eksplanasinya termasuk penelitian asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Penulis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka). Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang di teliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Operasional Variabel

Operasional variabel menurut Sugiyono (2010:58) adalah, "Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya."

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variebel penelitian yaitu :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable)*
   Menurut Sugiyono(2011:61) "Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)." Adapun variabel *independent* dalam penelitian ini adalah kedisiplinan karyawan.
b. Variabel Terikat (*Dependent Variable)*
   Menurut Sugiyono (2011:61) "Variabel terikat yaitu dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas." Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah prestasi kerja.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah

a. Data Primer
   Data primer merupakan data diperoleh secara langsung dari objek diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu perusahaan yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan seperti data mengenai disiplin karyawan dan prestasi kerja karyawan yang diteliti menggunakan kuesioner.
b. Data Sekunder
   Sumber data sekunder adalah sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder dapat diperloeh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui

media yang bersumber pada *literature* dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder yang peneliti peroleh langsung dalam bentuk yang sudah jadi atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen.

Untuk mengetahui data-data dalam melakukan penelitian ini, maka penulis mengumpulkaan data dengan cara:

a. *Interview* (Wawancara)
   Untuk mendapatkan informasi yang jelas dan lengkap, maka penulis menggunakan metode *interview.* Penulis melakukan wawancara kepada *Human Resources Admin.*

Menurut Sugiyono (2012:157) "Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sangat sedikit/kecil."

b. Kuesioner (Angket)
   Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi untuk mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik responden melaui pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis.

Menurut Sugiyono (2012:158) "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden atau dijawabnya.."

c. Observasi
   Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner". Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek yang lain.
d. Studi Dokumentasi
   Studi Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara meminta, mengambil dan mencatat dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini diambil dari catatan *Human Resources Department* di Hotel yang ada di Kabupaten Humbang Hasundutan.

Populasi dan teknik Pengambilan Sampel

Populasi menurut Sugiyono adalah, "Wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Berikut peneliti memaparkan populasi karyawan yang ada Kecamatan Bakti Raja Kabupaten Humbang Hasundutan.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini ialah menggunakan analisis regresi liner sederhana. Hipotesis regresi linier sederhana adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada permusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Dalam penelitian ini digambarkan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Potensi Pariwisata di Kecamatan Bakti Raja

Kabupaten Humbang Hasundutan mempunyai cukup banyak potensi wisata. Sebagian besar berupa potensi wisata alam karena kondisi geografis yang mempunyai daya tarik wisata, sedangkan bagian lainnya seperti wisata sejarah/budaya peninggalan zaman raja-raja dan pejuang tepatnya di Bakkara. Sebagian besar potensi yang dimiliki objek-objek wisata berada di pinggiran Danau Toba yang merupakan salah satu Danau terbesar di Indonesia bahkan di

Asia Tenggara dan merupakan suatu objek wisata yang menarik bagi wisatawan domestik maupun wisatawan mancanegara. Di daerah Bakkara sebagai pusat zona tepatnya di daerah sekitar pinggiran Danau Toba memiliki potensi pengembangan wisata pantai dengan memanfaatkan view/pemandangan dan panorama yang indah.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012;172), "uji validitas adalah suatu langkah pengujian dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas ini dilakukan pada setiap butir pernyataan kuesioner. Instrumen dikatakan valid apabila r hitung > r tabel".

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Disiplin karyawan

Sebelum dilakukan analisis data dan pengolahan data menggunakan analisis regresi liner sederhana dengan program maka terlebih dahulu instrumen penelitian diuji coba menggunakan validitas dengan jumlah responden sebanyak 13 orang yang dilakukan pada karyawan.

Jawaban responden mengenai aspek pernyataan disajikan pada tabel. Berdasarkan tabel uji validitas menunjukan bahwa tidak semua pernyataan yang digunakan pada kuesioner tentang disiplin karyawan dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Hal ini berarti bahwa semua pernyataan diuji validitasnya kembali dengan menghilangkan kuesioner yang tidak valid.

Dibawah ini peneliti paparkan hasil uji validitas untuk instumen disiplin karyawan

Tabel Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Displin Karyawan

Pernyataan	Nilai Korelasi	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.673	0.552	Valid
Pernyataan 2	0.687	0.552	Valid
Pernyataan 3	0.690	0.552	Valid
Pernyataan 4	0.690	0.552	Valid
Pernyataan 5	0.919	0.552	Valid
Pernyataan 6	0.624	0.552	Valid
Pernyataan 7	0.458	0.552	Tidak Valid
Pernyataan 8	0.804	0.552	Valid
Pernyataan 9	0.535	0.552	Tidak Valid
Pernyataan 10	0.685	0.552	Valid
Pernyataan 11	0.574	0.552	Valid
Pernyataan 12	0.743	0.552	Valid

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui pernyataan yang valid dan tidak valid. Dimana pernyataan yang valid adalah pernyataan valid adalah pernyataan yang benilai positif (+) dan dapat digunakan, sedangkan yang tidak valid adalah pernyataan yang bernilai negative (-) yang berarti tidak dapat digunakan. Untuk pernyataan dengan nilai r hitung tertinggi yaitu 0.991 dan nilai r hitung terendah yaitu 0.458.

Tabel Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Displin Karyawan

Pernyataan	Nilai Korelasi	r tabel	keterangan
Pernyataan 1	0.673	0.552	Valid

Pernyataan 2	0.687	0.552	Valid
Pernyataan 3	0.690	0.552	Valid
Pernyataan 4	0.690	0.552	Valid
Pernyataan 5	0.919	0.552	Valid
Pernyataan 6	0.624	0.552	Valid
Pernyataan 8	0.804	0.552	Valid
Pernyataan 10	0.685	0.552	Valid
Pernyataan 11	0.574	0.552	Valid
Pernyataan 12	0.743	0.552	Valid

Sumber: Data diolah, 2018

Setelah pernyataan 7 dan pernyataan 9 dikeluarkan dan dilakukan pengujian kembali, maka hasil pengujuan disiplin karyawan dinyatakan valid semua. Untuk pernyataan dengan nilai r hitung tertinggi yaitu 0.991 dan nilai r hitung terendah yaitu 0,574.

b. Prestasi Kerja

Jawaban responden mengenai aspek kebijakan akutansi disajikan pada tabel. Berdasarkan tabel 4.2 diatas, uji validitas menunjukan bahwa tidak semua pernyataan yang digunakan pada kuesioner tentang disiplin karyawan dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Hal ini berarti bahwa semua pernyataan diuji validitasnya kembali dengan menghilangkan kuesioner yang tidak valid.

Dibawah ini penulis memaparkan hasil uji validitas untuk instrumen prestasi kerja.

Tabel Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Prestasi Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	r tabel	keterangan
Pernyataan 1	0.707	0.552	Valid
Pernyataan 2	0,806	0.552	Valid
Pernyataan 3	0,411	0.552	Tidak Valid
Pernyataan 4	0,435	0.552	Tidak Valid
Pernyataan 5	0.743	0.552	Valid
Pernyataan 6	0.737	0.552	Valid
Pernyataan 7	0,711	0.552	Valid
Pernyataan 8	0,717	0.552	Valid
Pernyataan 9	0,701	0.552	Valid
Pernyataan 10	0,600	0.552	Valid
Pernyataan 11	0,645	0.552	Valid
Pernyataan 12	0,661	0.552	Valid

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui pernyataan valid dan tidak valid. Dimana pernyataan yang valid adalah pernyataan valid adalah pernyataan benilai positif (+) dan dapat digunakan, sedangkan pernyataan tidak valid adalah pernyataan bernilai negative (-) , berarti tidak dapat digunakan. Untuk pernyataan dengan nilai r hitung tertinggi yaitu 0.806 dan nilai r hitung r terendah yaitu 0.411. Uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Prestasi Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	r tabel	keterangan
Pernyataan 1	0.707	0.552	Valid
Pernyataan 2	0,806	0.552	Valid
Pernyataan 5	0.743	0.552	Valid
Pernyataan 6	0.737	0.552	Valid
Pernyataan 7	0,711	0.552	Valid
Pernyataan 8	0,717	0.552	Valid
Pernyataan 9	0,701	0.552	Valid
Pernyataan 10	0,600	0.552	Valid
Pernyataan 11	0,645	0.552	Valid
Pernyataan 12	0,661	0.552	Valid

Sumber: Data diolah, 2018

Setelah pernyataan 3 dan pernyataan 4 dikeluarkan dan dilakukan pengujian kembali, maka hasil pengujuan disiplin karyawan dinyatakan valid semua. Untuk pernyataan dengan nilai r hitung tertinggi yaitu 0.806 dan nilai r hitung terendah yaitu 0,600.

Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah seangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

Realibilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika variabel tersebut memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Hasil pengukuran realibilitas disajikan pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Karyawan dan Prestasi Keja

No	Variabel	Alpha Hitung	*Alpha Cronbach*	Keterangan
1	Disiplin Karyawan	0,896	0,60	Reliabel
2	Prestasi kerja	0,883	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2018

Dari tabel diketahui bahwa hasil uji reliabilitas variabel disiplin karyawan diperoleh koefesien reliabilitas alpha hitung sebesar 0,896. Dengan demikian hasil penghitungan koefesien realibilitas alpha hitung lebih besar dari *Alpha Cronbach* (0,896 > 0,60). Untuk hasil uji realibilitas dari variabel prestasi kerja karyawan diperoleh koefesien reliabilitas alpha hitung sebesar 0,883. Dengan demikian hasil penghitungan koefesien realibilitas alpha hitung lebih besar dari *Alpha Cronbach* (0,883 > 0,60).

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggaambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Tinjauan tentang Disiplin Karyawan

Dasar yang digunakan menginterpretasikan jawaban responden adalah berdasarkan interval yang ditentukan dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{5}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

Setelah diketahui intervalnya, maka dapat ditentukan kelas interval sebagai berikut:

Tabel Kelas Interval

Kelas Interval	Interpretasi
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Ragu-ragu
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5.00	Sangat Setuju

Sumber : Hasil olahan, 2017

Berikut ini adalah rata-rata untuk penentuan tentang diplin karyawan dan prestasi kerja karyawan berdasarkan hasil olahan kuesioner yang dilakukan oleh penulis.

Tabel Hasil Statistik Deskriptiv Disiplin Karyawan

descriptive statistics

	N	Minimum	Maksimum	Sum	Mean
Tidak pernah absen/tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas	13	3	5	49	3.77
Jujur dalam bekerja	13	3	5	52	4.00
Senang untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan	13	3	5	53	4.08
Memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	13	3	5	53	4.08
Selalu mengikuti dan mematuhi pedoman berkerja saat dalam bekerja	13	3	5	52	4.00
Merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	13	3	5	54	4.15
Sanski yang diberikan oleh pimpinan dapat diberikan dengan adil	13	3	5	56	4.31
Selalu teliti pada setiap pekerjaan yang saya kerjakan	13	3	5	52	4.00
Dalam bekerja saya jarang melakukan kesalahan	13	3	5	53	4.08
Selalu menjaga peralatan hotel dengan baik saat saya bekerja.	13	3	5	50	3.85
Valid N (listwise)	13				

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 hasil deskriptif statistik variabel disiplin karywan di atas dan perhitungan manual berdasarkan panduan rumus yang tertera pada halaman yang sebelumnya menunjukan bahwa:

1. Untuk pernyataan "tidak pernah absen/tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas" diperoleh nilai rata-rata 3.77 yang menyatakan karyawan setuju bila tidak pernah absen/tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas.
2. Untuk pernyataan mengenai "jujur dalam bekerja" diperoleh nilai rata-rata 4.00 yang menyatakan karyawan setuju bila mereka telah jujur dalam bekerja.
3. Untuk pernyataan mengenai "senang untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan" diperoleh nilai rata-rata 4.08 yang menyatakan karyawan setuju bila Senang untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.
4. Untuk pernyataan mengenai "memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja" diperoleh nilai rata-rata 4.08

yang menyatakan karyawan setuju bila memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

5. Untuk pernyataan mengenai "selalu mengikuti dan mematuhi pedoman berkerja saat dalam bekerja" diperoleh nilai rata-rata 4.00 yang menyatakan karyawan setuju bila selalu mengikuti dan mematuhi pedoman berkerja saat dalam bekerja.
6. Untuk pernyataan mengenai "merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan" diperoleh nilai rata-rata 4.15 yang menyatakan karyawan setuju bila merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan, karena dapat membangun rasa kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.
7. Untuk pernyataan mengenai "sanski yang diberikan oleh pimpinan dapat diberikan dengan adil" diperoleh nilai rata-rata 4.35 yang menyatakan karyawan sangat setuju bila sanski yang diberikan oleh pimpinan dapat diberikan dengan adil.
8. Untuk pernyataan mengenai "selalu teliti pada setiap pekerjaan yang saya kerjakan" diperoleh nilai rata-rata 4.00 yang menyatakan karyawan di setuju bila selalu teliti pada setiap pekerjaan yang saya kerjakan
9. Untuk pernyataan mengenai "dalam bekerja saya jarang melakukan kesalahan" diperoleh nilai rata-rata 4.08 yang menyatakan karyawan di setuju bila dalam bekerja saya jarang melakukan kesalahan.
10. Untuk pernyataan mengenai "selalu menjaga peralatan hotel dengan baik saat saya bekerja." diperoleh nilai rata-rata 3.87 yang menyatakan karyawan setuju bila selalu menjaga peralatan hotel dengan baik saat saya bekerja.

Tinjauan tentang Prestasi Kerja

Dasar yang digunakan untuk menginterpretasikan jawaban responden adalah berdasarkan interval yang ditentukan dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{5}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

Setelah diketahui intervalnya, maka dapat ditentukan kelas interval sebagai berikut:

Tabel Kelas Interval

Kelas Interval	Interpretasi
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Ragu-ragu
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5.00	Sangat Setuju

Sumber : Hasil Olahan, 2018

Berikut ini adalah rata-rata untuk penentuan tentang prestasi kerja karyawan berdasarkan hasil olahan kuesioner yang dilakukan oleh penulis:

Tabel Hasil Statistik Deskriptiv Disiplin Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maksimum	Sum	Mean
Mampu menghasilkan kuantitas kerja yang baik	13	3	5	53	4.08
Mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik	13	3	5	53	4.08
Memiliki pengetahuan yang baik mengenai tugas yang diberikan	13	3	5	53	4.08
Memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	13	3	5	54	4.15

Mampu menerima instruksi kerja dengan baik	13	3	5	55	4.23
Mampu menangani masalah yang timbul pada saat bekerja	13	3	5	57	4.38
Mampu menyesuaikan cara kerja dan situasi kerja dengan baik	13	3	5	53	4.08
Reward yang diberikan oleh manajemen mampu membangkitkan semangat saya untuk mencapai prestasi kerja	13	3	5	54	4.15
Selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.	13	3	5	54	4.15
Hasilpekerjaan selalu disukai oleh pimpinan	13	3	5	52	4.00
Valid N (listwise)	13				

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel hasil deskriptif statistik variabel disiplin karywan di atas dan perhitungan manual berdasarkan panduan rumus yang tertera pada halaman yang sebelumnya menunjukan bahwa:

1. Untuk pernyataan mengenai "mampu menghasilkan kuantitas kerja yang baik" diperoleh nilai rata-rata 4.08 yang menyatakan karyawan setuju bila mampu menghasilkan kuantitas kerja yang baik.
2. Untuk pernyataan mengenai "mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik" diperoleh nilai rata-rata 4.08 yang menyatakan karyawan setuju bila mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik.
3. Untuk pernyataan mengenai "memiliki pengetahuan baik mengenai tugas yang diberikan" diperoleh nilai rata-rata 4.08 yang menyatakan karyawan setuju bila memiliki pengetahuan yang baik mengenai tugas yang diberikan.
4. Untuk pernyataan mengenai "memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan" diperoleh nilai rata-rata 4.15 yang menyatakan karyawan setuju bila Memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.
5. Untuk pernyataan mengenai "mampu menerima instruksi kerja dengan baik" diperoleh nilai rata-rata 4.23 yang menyatakan karyawan sangat setuju bila mampu menerima instruksi kerja dengan baik.
6. Untuk pernyataan mengenai "mampu menangani masalah yang timbul pada saat bekerja" diperoleh nilai rata-rata 4.38 yang menyatakan karyawan sangat setuju bila mampu menangani masalah yang timbul pada saat bekerja.
7. Untuk pernyataan mengenai "mampu menyesuaikan cara kerja dan situasi kerja dengan baik" diperoleh nilai rata-rata 4.08 yang menyatakan karyawan setuju bila mampu menyesuaikan cara kerja dan situasi kerja dengan baik.
8. Untuk pernyataan mengenai "*reward* yang diberikan oleh manajemen mampu membangkitkan semangat saya untuk mencapai prestasi kerja" diperoleh nilai rata-rata 4.15 yang menyatakan karyawan setuju bila *Reward* yang diberikan oleh manajemen mampu membangkitkan

semangat saya untuk mencapai prestasi kerja

9. Untuk pernyataan mengenai "selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja" diperoleh nilai rata-rata 4.15 yang menyatakan karyawan setuju bila selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.
10. Untuk pernyataan mengenai "hasil pekerjaan selalu disukai oleh pimpinan" diperoleh nilai rata-rata 4.00 yang menyatakan karyawan setuju bila Hasil pekerjaan selalu disukai oleh pimpinan.

Analisis Regresi Liner Sederhana

Dari penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah dsiplin karyawan (X) dan variabel dependen adalah prestasi kerja (Y). dari hasil kuesioner yang penulis sebarkan terhadap 13 orang responden, untuk mengetahui pengaruh disiplin karyawan terhadap prestasi kerja maka digunakan alat analisis regresi liner sederhana yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 sebagaimana yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel Regresi liner sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939[a]	.882	.871	1.883

Predictors : (*Constant),* Disiplin Karyawa

Dengan menggunakan perhitungan program SPSS 16.0 *for windows,* maka dapat diperoleh perkiraan atau estimasi untuk koefesien determinasi (R^2) = 0,882 atau secara presentase : R Square = 0,882 x 100% = 88,2%.

Berdasarkan tabel diatas nilai R Square atau koefesien determinasi yang menunjukan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan terikat. Nilai koefesien determinasi yang diperoleh adalah 88,2% yang berarti bahwa variabel bebas disiplin karyawan (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 88,2% terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) dan 11.8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas (X) yang tidak diteliti.

Tabel

Cofficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.533	4.672		1.612	.135
	Disiplin Karyawan	.868	.096	.939	9.048	.000

a. Dependen variabel : Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah, 2018

Tabel adalah tabel koefisien. Pada tabel koefisien ini, pada kolom B pada constant (a) adalah 7,533, sedangkan nilai prestasi kerja adalah 0,868, sehingga persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$= 7{,}533 + 0{,}868$$

Koefisien b dinamakan koefesien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y (prestasi kerja) untuk setiap perubahan variabel X (disiplin karyawan) sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan bila b bertanda *negative.* Sehingga dari pernyataan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Konstanta sebesar 7,533 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai disiplin karyawan maka prestasi kerja sebesar 7,533
2. Koefisien regresi X sebesar 0,868 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai disiplin karyawan, maka nilai prestasi kerja bertambah 0,868 atau dapat dikatakan bahwa model regresi bernilai positif.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujia ini dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0.05. Berdasarkan data diatas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan cara membandingkan t tabel dengan t hitung sebagai berikut:

a. H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai t hitung < t tabel atau jika nilai Sig. > 0,05
b. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai t hitung > t tabel atau jika nilai Sig. < 0,05

Untuk mengetahui harga t tabel maka perhitungan dilakukan pada derajat kebebasan df = n-2 yakni 13-2 = 11 dengan nilai taraf signifikansi 0,05 atau 5 %

t tabel = 0
t tabel = 0,455
t hitung = 9,048

Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t :

Berdasarkan analisis diperoleh nilai t hitung ssebesar 9.048 dan nilai signifikansi (Sig) 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya disiplin karyawan (X) berpengaruh signifikansi terhadap prestasi kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukan bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pembahasan serta analisis data yang diperoleh maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil statistik deskriptif yang telah dilakukan prestasi kerja karyawan sudah cukup baik tetapi terdapat dua indikator yang prestasi kerja yaitu disiplin dalam bekerja serta tidak tepat waktu hadir atau pulang bekerja. Inisiatif karyawan masih kurang sehingga pada saat melaksanakan pekerjaan mereka tidak memiliki upaya diri sendiri serta masih banyak karyawan yang hadir dan pulang tidak tepat waktu.
2. Disiplin karyawan sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian secara parsial (Uji-t) yang menunjukan bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, namun masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki disiplin yang belum cukup baik tapi hanya sebagian kecil dari keseluruhan.
3. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan menggunakan metode *appraisal associate* yang merupakan suatu penilaian yang didalamnya terdapat beberapa komponen yang merupakan bagian dari suatu pelaksanaan penilaian prestasi kerja, yang dilakukan selama 6 bulan sekali dan penilaian ini bertujuan untuk

karyawan dapat mengetahui hasil kinerja dari karyawan itu sendiri, dan kegunaaan nya untuk pihak HRD yaitu sebagia acuan untuk memberikan promosi jabatan berdasarkan penilaian prestasi kerja yang telah dilakukan oleh masing-masing kepala depatermen. Sehingga *reward* dan *punishment* harus tetap dijalankan untuk menjaga agar disiplin karyawan tetap baik dan adanya semangat karyawan untuk mencapai prestasi kerja karena adanya imbalan jasa (*reward).*

4. Berdasarkan hasil penelitian dan olahan data statistik, digunakan analisis regresi liner sederhana dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 16.0 diperoleh nilai a sebesar 7,533 dan nilai b sebesar 0,868. Dari hasil pengujian tersebut diperoleh R sebesar 0,939 atau 93,9% yang bernilai positif, angka ini menunjukan bahwa adanya keeratan hubugan antara variabel disiplin karyawan terhadap variabel prestasi kerja. Dan nilai R^2 (koefesien determinasi) digunakan untuk mempengaruhi presntase pengaruh variabel independent (disiplin karyawan) terhadap perubahan variabel dependent (prestasi kerja). Dari hasil olahan data tersebut diperoleh nilai koefesien determinasi sebesar 0,882. Artinya besarnya pengaruh disiplin karyawan (X) terhadap prestasi kerja (Y) pada adalah sebesar 88,2%.
5. Berdasarkan hasil kusesioner yang telah disebarkan kepada karyawan bahwa *punishment* dan *reward* yang diberikan telah dijalankan dengan baik serta adil. Karyawan menyatakan setuju jika *reward* mampu membangkitkan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada prestasi kerja.

Saran

1. Kepada pihak manajemen hotel agar lebih memperhatikan tingkat absensi karyawan
2. Sebaiknya memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan dapat berprilaku displin dalam bekerja
3. Manajemen harus memberikan sosialisasi sanksi – sanski yang akan diberikan jika karyawan melanggar peraturan perusahaan dan mensosialisasikan cara disiplin yang baik.
4. Membuat *handbooks rule* untuk karyawan agar karyawan dapat mengingat peraturan-peraturan yang telah ada dan agar menjadi lebih tertib dan disiplin.
5. Kepada karyawan harus menyadari pentingnya ketepatan waktu dan kehadiran untuk mendukung prestasi kerja.
6. Pengaruh disiplin karyawan terhadap prestasi kerja berpengaruh positif. Jadi diharapkan pihak manajemen benar-benar menjaga dan meningkatkan disiplin karyawan karena disiplinn sngat berpengaruh terhadap prestasi kerja.
7. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja sudah cukup baik dan tetap dijaga kebaikannya.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.

I Komang, Ardana, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung, Ghalia Indonesia.

Koencoro Wibowo, 2013. *Manajemen Penilaiaan Prestasi Kerja Karyawan.* Jakarta PT.Wacana Media.

Kusnadi, Marwan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua.* Semarang, PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama.* Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua.* Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial.* Yogyakarta.

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung, Pustaka Setia.

Siagian P.Sondang,. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakaarta, Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung. Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Administrasi.* Bandung. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia.* Jakarta, kencana Prenada Media Group.

Tjutju, Yunarsih. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua.* Bandung, Alfabeta.

Wibowo. 2011, *Manajemen Kinerja.* PT. Rajagrafindo Persada.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Direktur Politeknik Pariwisata Medan atas bantuan dan dukungannya, sehingga penelitian dapat diterbitkan di Jurnal Akademi Pariwisata Medan.

Bio data:

Iskandar Muda Purba, S.Sos, MAP *adalah dosen dengan jabatan lektor pada Politeknik Pariwisata Medan.*