

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Roger's Hotel Manado

**Maldini Risky Porajou¹, Yurike Sintia Lewan², Merryany Theovanny Bawole³,
Telly Hetty Isje Kondo⁴**
Politeknik Negeri Manado^{1,2,3,4}

*Email Korespondensi: riskymaldini29@gmail.com

Diterima: 15-10-2025 | Disetujui: 26-10-2025 | Diterbitkan: 28-10-2025

ABSTRACT

Human Resources (HR) is one of the important assets in an organization, including in the hospitality industry. In terms of HR, work discipline is a crucial factor that influences employee performance. Employees who possess work discipline tend to be more productive, more responsible, and more capable of completing their work on time, thereby helping to achieve company objectives. The purpose of this research is to determine the level of work discipline and employee performance at Roger's Hotel Manado. The method used is quantitative research with a sample size of 40 people from a total of 62 employees selected randomly using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires, while the analysis was conducted using SPSS version 30, which includes several methods such as correlation, simple regression, as well as validity and reliability tests. The research results indicate that although the level of employee work discipline is still relatively low, there is a positive and significant influence of work discipline on employee performance. Therefore, it is recommended that the company pay more attention to the aspect of discipline in order to improve employee performance and support the achievement of company objectives.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting dalam sebuah organisasi, termasuk di bidang perhotelan. Dalam hal SDM, disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja cenderung lebih produktif, lebih bertanggung jawab, dan lebih mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan di Roger's Hotel Manado. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang dari total 62 karyawan yang dipilih secara acak menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner, sedangkan analisisnya dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 30, yang mencakup beberapa metode seperti korelasi, regresi sederhana, serta uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun tingkat disiplin kerja karyawan masih tergolong rendah, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, disarankan kepada perusahaan agar semakin memperhatikan aspek kedisiplinan guna meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Industri perhotelan adalah salah satu sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada pelanggan. Dalam dunia perhotelan, kepuasan tamu merupakan prioritas utama, sehingga hotel harus memberikan pelayanan yang terbaik, profesional, dan konsisten. Karena itu, performa karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga reputasi dan kelangsungan hidup hotel. Roger's Hotel Manado membutuhkan tingkat disiplin yang tinggi agar produktivitas kerja bisa meningkat. Dengan meningkatkan disiplin, karyawan diharapkan bisa menyelesaikan tugas lebih cepat dan mengurangi kehadiran yang tidak tepat waktu. Ini juga membantu memperbaiki kondisi kerja, seperti menjaga jam kerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan disiplin yang baik, kualitas dan jumlah pekerjaan bisa tercapai secara baik dan tepat waktu. Jika karyawan malas bekerja atau terbiasa telat, maka hal itu tidak akan mendorong perkembangan perusahaan, justru menghambat tujuan yang ingin dicapai. Sebaliknya, jika pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien, tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah hal yang sangat penting, baik bagi pekerja maupun bagi perusahaan. Menurut Nurjaya (2021), disiplin kerja adalah sikap mental yang membuat seseorang mematuhi aturan, baik yang tertulis maupun tidak, berdasarkan kesadaran akan manfaat dan nilai-nilai di tempat kerja. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik jika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi, yang mana hal itu bergantung pada tingkat disiplin kerja yang dimiliki. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting dan diperlukan dalam dunia organisasi.

2. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Ada beberapa hal yang memengaruhi kedisiplinan pegawai di sebuah perusahaan. Menurut Gatto dan Awangga (2023:8), berikut beberapa faktor penting yang memengaruhi kedisiplinan kerja:

- a. Tujuan Organisasi yang Jelas: Tujuan organisasi menjadi target yang harus dicapai oleh semua anggota. Kedisiplinan kerja dimulai dari pemahaman pegawai terhadap tujuan tersebut. Jika tujuan disosialisasikan dengan baik, pegawai akan lebih mudah memahami dan mengikuti aturan yang berlaku.
- b. Peraturan yang Jelas dan Terbuka: Peraturan perusahaan perlu dinyatakan dengan jelas, baik secara tertulis maupun verbal. Peraturan yang jelas akan memudahkan pegawai untuk mengetahui apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak. Dengan demikian, disiplin kerja akan lebih mudah diterapkan.
- c. Perilaku Atasan yang Disiplin: Pegawai sering mengikuti contoh dari atasan mereka. Jika seorang atasan selalu taat pada peraturan, pegawai pun cenderung ikut mematuhi aturan. Sebaliknya, jika atasan terlihat tidak disiplin, pegawai juga bisa melakukan hal yang sama.
- d. Perhatian dan Pengarahan dari Atasan: Atasan yang memberikan perhatian dan panduan secara langsung kepada pegawainya akan memberikan dampak positif. Namun, jika perhatian tersebut tidak merata, pegawai bisa merasa tidak adil, sehingga menimbulkan kesan negatif. Atasan perlu memastikan bahwa setiap pegawai merasa diperhatikan dan didorong secara adil.

- e. Sistem Reward dan Punishment: Penghargaan atau reward diberikan kepada pegawai yang mematuhi aturan dan berkinerja baik. Sebaliknya, punishment atau sanksi diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan. Hal ini menjadi motivasi untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator yang termasuk dalam ini meliputi:

1. Indikator Datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah di tetapkan perusahaan
2. Indikator Menggunakan seragam kerja sesuai aturan perusahaan
3. Indikator Mematuhi instruksi atasan tanpa melanggar prosedur yang berlaku
4. Indikator menjaga tata tertib di lingkungan kerja hotel
5. Indikator berpartisipasi dalam menjaga agar peraturan tetap dijalankan dengan baik
6. Indikator bekerja dengan sungguh-sungguh meskipun sedang merasa lelah
7. Indikator berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kendala
8. Indikator tetap konsisten dalam menjalankan tugas tanpa harus diawasi terus menerus
9. Indikator menunjukkan keteguhan dalam menghadapi tekanan pekerjaan
10. Indikator berupaya mencapai target kerja dengan gigih meskipun sulit
11. Indikator peraturan perusahaan membuat anda menjadi lebih disiplin dibandingkan sebelumnya
12. Indikator teguran dari atasan mendorong Anda untuk memperbaiki perilaku kerja
13. Indikator kebiasaan kerja anda menjadi lebih baik setelah mengikuti aturan perusahaan
14. Indikator mengubah cara bekerja anda agar sesuai dengan standar perusahaan
15. Indikator aturan dan pengawasan perusahaan membantu anda meninggalkan kebiasaan buruk di tempat kerja

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diukur dari segi kualitas dan jumlah tugas yang berhasil dikerjakan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016). Dalam bidang perhotelan, kinerja karyawan bisa dilihat dari beberapa hal, seperti kualitas pelayanan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efisien, tingkat kehadiran, serta kemampuan melayani keluhan pelanggan (Kim 2021).

5. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Setiap organisasi atau perusahaan selalu menginginkan karyawan yang mampu meningkatkan kinerjanya. Menurut Rismawati (2018:3), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor kemampuan psikologis, yaitu kemampuan seseorang yang terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan nyata (pendidikan). Oleh karena itu, setiap karyawan perlu ditempatkan di pekerjaan sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi. Motivasi muncul dari sikap seseorang terhadap situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang bekerja untuk mencapai tujuan. Sikap mental juga merupakan kondisi yang mendorong seseorang berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Adhari (2020:89), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan mereka. Kemampuan ini biasanya didapatkan secara formal, seperti pendidikan dari sekolah atau perguruan tinggi, yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan.

2. Motivasi. Motivasi dapat bersifat materiil maupun non materiil. Ini adalah cara untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan dengan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lainnya. Motivasi ini memberikan fasilitas yang mendukung semangat dan kelancaran kerja, sehingga kinerja karyawan meningkat.
3. Dukungan yang diterima. Fasilitas yang mendukung dalam melakukan pekerjaan dapat memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung. Ketika fasilitas tersebut terpenuhi, hal itu dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas.
4. Keberadaan pekerjaan. Jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga memengaruhi kinerjanya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih mencintai perusahaan dan pekerjaannya, sehingga kinerjanya meningkat.
5. Hubungan dengan organisasi. Hubungan karyawan dengan organisasi juga memengaruhi kinerjanya secara tidak langsung. Jika hubungan dengan organisasi baik dan harmonis, rasa semangat kerja akan muncul, sehingga kinerja karyawan meningkat.
6. Indikator Kinerja Karyawan
Indikator-indikator yang termasuk dalam ini meliputi:
 1. Datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan
 2. Menggunakan seragam kerja sesuai aturan perusahaan
 3. Mematuhi instruksi atasan tanpa melanggar prosedur yang berlaku
 4. Menjaga tata tertib di lingkungan kerja hotel
 5. Berpartisipasi dalam menjaga agar peraturan tetap dijalankan dengan baik
 6. Bekerja dengan sungguh-sungguh meskipun sedang merasa lelah
 7. Berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kendala
 8. Tetap konsisten dalam menjalankan tugas tanpa harus diawasi terus-menerus
 9. Menunjukkan keteguhan dalam menghadapi tekanan pekerjaan
 10. Berupaya mencapai target kerja dengan gigih meskipun sulit
 11. Peraturan perusahaan membuat Anda menjadi lebih disiplin dibandingkan sebelumnya
 12. Teguran dari atasan mendorong Anda untuk memperbaiki perilaku kerja
 13. Kebiasaan kerja Anda menjadi lebih baik setelah mengikuti aturan perusahaan
 14. Mengubah cara bekerja agar sesuai dengan standar perusahaan
 15. Aturan dan pengawasan perusahaan membantu Anda meninggalkan kebiasaan buruk di tempat kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang terjadi pada objek penelitian. Jenis metode penelitian ini adalah metode survei, yaitu metode untuk mengumpulkan fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada serta mencari informasi secara faktual. Dengan cara mengamati, mendeskripsikan, serta melakukan pengukuran terhadap dua variabel utama yaitu disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Roger's Hotel Manado. Lokasi penelitian di Roger's Hotel Manado, dilaksanakan Mei–Juli 2025.

Sumber Data

1. Primary Data

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung atau dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel keterikatan untuk tujuan tertentu dari studi (Sekaran & Bougie, 2017). Dalam data primer, peneliti akan menyebarkan kuesioner atau melakukan wawancara secara langsung kepada responden yang telah ditetapkan oleh peneliti sebelumnya (Copper & Schindler, 2014).

2. Secondary Data

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari beberapa sumber yang sudah ada sebelumnya (Sekaran & Bougie, 2017). Sumber data sekunder data didapatkan berasal dari jurnal, artikel, data perusahaan, buku, laman resmi perusahaan, analisa industri yang diberikan oleh media, website (Copper & Schindler, 2014).

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu cara mengumpulkan data dan informasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, observasi digunakan untuk mengamati indikasi dari disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Roger's Hotel Manado.
2. Kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diberikan secara tertulis kepada seseorang mengenai pelaksanaan sistem operasi perusahaan dan kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini, responden adalah karyawan Roger's Hotel Manado. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan sesuai dengan kondisi dan pengalaman mereka di lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Hotel

Roger's Hotel Manado adalah hotel terbaru yang ada di Manado. Hotel ini resmi beroperasi pada tahun 2023. Roger's Hotel ini berlokasi tepatnya di Jl. Stadion Klabat no.99, Manado. Hotel ini menggunakan konsep modern, dengan desain interior yang mewah tetapi tetap sederhana. Bagian luar hotel ini didominasi oleh warna hitam, disertai dengan garis-garis emas yang membuat penampilan hotel terlihat lebih cantik dan menarik. Saat ini, Roger's Hotel Manado sedang populer di kalangan warga Manado. Desain bangunan yang mencolok ditambah lokasinya yang berada di pinggir jalan membuat hotel ini menarik perhatian banyak orang, sehingga sejak awal konstruksi dimulai, banyak warga Manado yang sudah penasaran dengan hotel ini. Hotel bintang tiga ini kini semakin diminati oleh masyarakat Manado. Fasilitas yang disediakan oleh Roger's Hotel Manado cukup lengkap. Fasilitas yang ada di sini antara lain kolam renang, area fitness, spa, dan masih banyak lagi. Hotel ini juga menyediakan ballroom yang bisa digunakan untuk berbagai acara seperti pernikahan, ulang tahun, seminar, atau prom night. Belakangan ini semakin banyak orang yang mengadakan acara di ballroom Roger's Hotel Manado. Jenis kamar yang tersedia di Roger's Hotel beragam, dengan harga dan fasilitas yang bisa dipilih sesuai dengan budget dan kebutuhan Anda. Kamar-kamarnya nyaman dan dilengkapi fasilitas yang memadai. Hotel ini cocok untuk

dikunjungi bersama keluarga, teman, atau pasangan. Lokasi Roger's Hotel Manado terbilang strategis, selain terletak di pinggir jalan, hotel ini juga dekat dengan pusat kota serta berbagai fasilitas umum seperti ATM dan supermarket. Di sekitar hotel juga terdapat berbagai café lokal yang bisa dikunjungi. Salah satu kelebihan dari Roger's Hotel Manado adalah adanya restoran dan bar yang memiliki pemandangan indah kota Manado. Anda bisa makan siang atau malam sendirian, ataupun bersama keluarga. Menu makanan yang tersedia di sini beragam dan rasanya lezat. Tempat parkir yang tersedia di Roger's Hotel Manado ini juga sangat luas sehingga kalian tidak perlu memikirkan soal tempat parkir. Tentunya segala fasilitas dengan kualitas premium yang disediakan di Roger's Hotel Manado ini tentunya membuat hotel ini wajib dijadikan destinasi wajib bagi warga lokal Sulawesi Utara yang belum berkunjung ke tempat ini. Dan bagi para wisatawan yang ingin datang berkunjung ke Manado, hotel ini wajib kalian jadikan tempat untuk menginap.

Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja X

SPSS Statistics: Pearson Product Moment Correlation Coefficients

Item	Correlation
X1	0.312
X2	0.312
X3	0.312
X4	0.312
X5	0.312
X6	0.312
X7	0.312
X8	0.312
X9	0.312
X10	0.312
X11	0.312
X12	0.312
X13	0.312
X14	0.312
X15	0.312

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Disiplin Kerja (X) dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment pada 40 responden, diperoleh nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk setiap butir pernyataan berada di atas nilai r tabel sebesar 0,312. Nilai signifikansi (Sig.2-tailed) untuk seluruh item juga menunjukkan hasil di bawah 0,05, yaitu $<0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan X1 sampai X15 memiliki hubungan yang signifikan dan searah dengan total skor variabel Disiplin Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator disiplin kerja yang diukur melalui kuesioner mampu merepresentasikan konstruk variabel secara konsisten dan akurat dalam menggambarkan tingkat disiplin kerja karyawan di Roger's Hotel Manado.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Y

Item	Item Total Correlation	Sig. (2-tailed)
Y1	.456	.000
Y2	.412	.000
Y3	.389	.000
Y4	.423	.000
Y5	.398	.000
Y6	.434	.000
Y7	.401	.000
Y8	.376	.000
Y9	.445	.000
Y10	.362	.000
Y11	.418	.000
Y12	.394	.000
Y13	.429	.000
Y14	.381	.000
Y15	.437	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, diperoleh nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk seluruh butir pernyataan lebih besar dari r tabel (0,312). Selain itu, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) seluruh item berada di bawah 0,05, yaitu $<0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam variabel Kinerja Karyawan memiliki kaitan yang kuat dan berarti dengan total skor variabel tersebut. Oleh karena itu, semua item Y1 hingga Y15 dianggap valid dan bisa digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini. Hasil ini juga menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan mampu menggambarkan variabel Kinerja Karyawan secara tepat di Roger's Hotel Manado.

Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	15

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X) menggunakan metode Cronbach's Alpha, diperoleh nilai sebesar 0,973 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 15 butir. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,90, maka instrumen kuesioner untuk variabel Disiplin Kerja dinyatakan sangat reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dalam mengukur konsep disiplin kerja karyawan.

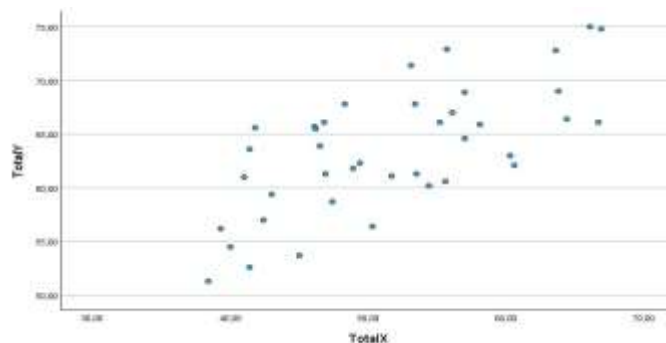
b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,984	15

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan metode Cronbach's Alpha, diperoleh nilai sebesar 0,984 dengan jumlah item sebanyak 15 butir pernyataan. Karena nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,90, maka instrumen penelitian untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan sangat reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan pada kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dalam mengukur kinerja karyawan.

Analisis Grafik



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil analisis grafik scatterplot antara variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y), terlihat bahwa titik-titik data bergerak dalam pola yang naik secara lurus. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin baik pula hasil kerjanya. Pola penyebaran data yang mengikuti garis lurus menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear, sehingga model regresi bisa digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Korelasi Regresi Sederhana dan Hipotesis

a. Uji Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,475	,461	4,29020

a. Predictors: (Constant), Total_Disiplin
b. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang terlihat pada tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,689. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di Roger's Hotel Manado. Nilai R Square sebesar 0,475 menunjukkan bahwa 47,5% perubahan dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, sedangkan 52,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, atau kepemimpinan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,461 memperkuat hasil tersebut. Setelah disesuaikan dengan jumlah data yang digunakan, Disiplin Kerja tetap memberikan kontribusi sebesar 46,1% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Dari hasil ini, terbukti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Roger's Hotel Manado.

Artinya, semakin baik disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

b. Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,641	4,297	8,992	<,001
	Total_Disiplin	,483	,082	,689	<,001

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang terlihat pada tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 38,641 + 0,483X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X) naik satu unit, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,483 unit. Nilai konstanta 38,641 menunjukkan tingkat Kinerja Karyawan ketika Disiplin Kerja bernilai nol. Nilai t hitung sebesar 5,867 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan Roger's

Hotel Manado, semakin baik pula hasil kinerjanya. Selain itu, hal ini juga memperkuat hasil sebelumnya, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja perlu dijaga agar kinerja karyawan terus meningkat secara keseluruhan.

c. Uji Hipotesis

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633,471	1	633,471	34,417	<,001 ^b
	Residual	699,420	38	18,406		
	Total	1332,891	39			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja
b. Predictors: (Constant), Total_Disiplin

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel ANOVA, didapatkan nilai F hitung sebesar 34,417 dengan tingkat signifikansi <0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat cocok digunakan untuk memprediksi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, variabel Disiplin Kerja (X) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Roger's Hotel Manado. Artinya, perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara signifikan oleh tingkat Disiplin Kerja yang dimiliki oleh para karyawan. Hasil ini juga mendukung temuan pada tabel Coefficients, di mana Disiplin Kerja memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja mereka.

Hasil Pembahasan

Dari hasil analisis, nilai koefisien korelasi sebesar 0,689 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen Roger's Hotel Manado perlu terus mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui berbagai kebijakan dan program yang mendukung. Nilai R Square sebesar 0,475 atau 47,5% menunjukkan bahwa sekitar separuh dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor disiplin kerja. Meskipun masih ada 52,5% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, kontribusi disiplin kerja tetaplah signifikan dan perlu diperhatikan. Persamaan regresi $Y = 38,641 + 0,483X$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa investasi perusahaan dalam membangun budaya disiplin kerja akan memberikan hasil berupa peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil uji F dengan nilai signifikansi <0,001 menunjukkan bahwa model regresi secara statistik signifikan dan mampu menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian yang membahas dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Roger's Hotel Manado, berikut kesimpulan yang bisa diambil:

1. Tingkat Disiplin Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di Roger's Hotel Manado masuk dalam kategori baik. Hal ini bisa dilihat dari sikap karyawan yang taat pada aturan perusahaan, tepat waktu dalam menjalankan tugas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Alat ukur disiplin kerja mempunyai tingkat reliabilitas sebesar 0,973, yang menunjukkan pengukuran variabel ini sangat konsisten.

2. Tingkat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di Roger's Hotel Manado juga cukup baik, dengan reliabilitas alat ukur sebesar 0,984. Karyawan mampu menyelesaikan tugas operasional secara efektif, memberikan pelayanan yang memuaskan kepada tamu, serta mencapai target yang ditetapkan manajemen hotel.

3. Dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Roger's Hotel Manado. Beberapa indikator yang mendukung kesimpulan ini adalah:

- Nilai koefisien regresi (R) sebesar 0,689, yang menunjukkan hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan
- Nilai R Square sebesar 0,475 atau 47,5%, artinya disiplin kerja memberikan kontribusi 47,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisa 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini
- Koefisien beta sebesar 0,483 dengan signifikansi $< 0,001$, yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan berdampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan
- Hasil uji ANOVA dengan nilai F sebesar 34,417 dan signifikansi $< 0,001$, menunjukkan bahwa model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan

UCAPAN TERIMA KASIH

Para penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Politeknik Negeri Manado melalui Jurusan Pariwisata dan Program Studi Manajemen Perhotelan yang telah mendukung penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- American Hotel and Motel Association (AHMA). (2021). Dalam Soewarno, Hudiyani, & Sugiarti. Analisis Kinerja Hotel di Masa Pandemi. Surabaya: Media Wisata Press.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of authentic leadership on hotel employees' job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 313–321.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). London: Sage Publications.

- Darmawan, & Sumartik. (2024). Employee performance: The effects of supervision, work discipline, and work environment. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 55–63.
- Dewi, L. N. (2021). Ketepatan waktu sebagai indikator kedisiplinan kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 122–131.
- Duha, R. (2022). Analisis semangat kerja dan kinerja karyawan hotel. *Jurnal Hospitality dan Pariwisata*, 9(1), 33–42.
- Gatto, A., & Awangga, R. (2023). *Manajemen Kedisiplinan Kerja Pegawai: Konsep dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Harlow: Pearson.
- Hary Hermawan, Erlangga Brahmento, & Faizal Hamzah. (2018). *Pengantar Manajemen Hospitality*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Dasar-Dasar Disiplin Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., & Silvy, D. (2023). Studi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 15(2), 101–110.
- Kim, Y. H. (2021). Measuring hotel employee performance: A service quality perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(3), 657–672.
- Mahmood, A. (2024). Quantity of work and performance evaluation in hospitality industry. *Journal of Business and Hotel Management*, 9(2), 71–81.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. N. (2020). Analisis kualitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1), 12–20.
- Nurjaya, A. (2021). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 89–95.
- Pratama, D. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 22–31.
- Rahayu, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 141–149.
- Rismawati. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 1–10.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Soewarno, T., Hudiyani, A., & Sugiarti. (2021). *Analisis Kinerja Hotel di Masa Pandemi*. Surabaya: Media Wisata Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, W. (2009). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Susepti, T., Hamid, R., & Kusumawati, S. (2017). Perkembangan perhotelan dan manajemen akomodasi. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 2(1), 18–25.
- Umar, H. (2002). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Usman, H., & Akbar, S. (2003). *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjono, S. I. (2010). *Sistem Informasi dan Skala Likert dalam Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wardiyanta, Y. (2006). *Metode Pengumpulan Data untuk Penelitian Lapangan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yulianto, H. (2020). *Analisis Indikator Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa*. Jakarta: Widya Graha Press.