

## **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ASTON DI PONTIANAK**

**Haryati Melly Maretea**

Email : mellymaretea@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan signifikan dari disiplin kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak. Bentuk penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak tujuh puluh delapan (78) orang yang merupakan seluruh karyawan pada Hotel Aston di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik sampling insidental dan pengujian data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan kompetensi karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

**KATA KUNCI** : Disiplin Kerja, Kompetensi Karyawan, dan Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Kinerja merupakan salah satu dari tujuan perusahaan yang harus selalu ditingkatkan, suatu kinerja yang baik maka akan membawa perubahan perusahaan yang lebih baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Berdasarkan riset yang dilakukan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, riset Mauli Siagian (2018) kemudian riset Abdul Hanafi (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lainnya yaitu kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan riset yang dilakukan, kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, riset Sjahril Effendi Pasaribu (2019) dan Sungguh Ponten Pranata (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini penulis memilih Hotel Aston di Pontianak sebagai objek penelitian. Hotel Aston adalah hotel berbintang empat bergaya modern internasional yang berada di jalan Gajah Mada No. 21, Kota Pontianak Kalimantan Barat.

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2002: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Terdapat delapan indikator untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- a. Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b. Teladan Pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
- c. Balas Jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- d. Keadilan  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
- e. Waskat  
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan

harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi Hukuman

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

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antar sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

## 2. Kompetensi Karyawan

Menurut Spencer and Spencer dalam Edy Sutrisno (1993: 203), mengatakan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Terdapat lima indikator untuk mengukur kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. *Motives*, adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.
- b. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- c. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.
- d. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
- e. *Skills*, adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

### 3. Kinerja Karyawan

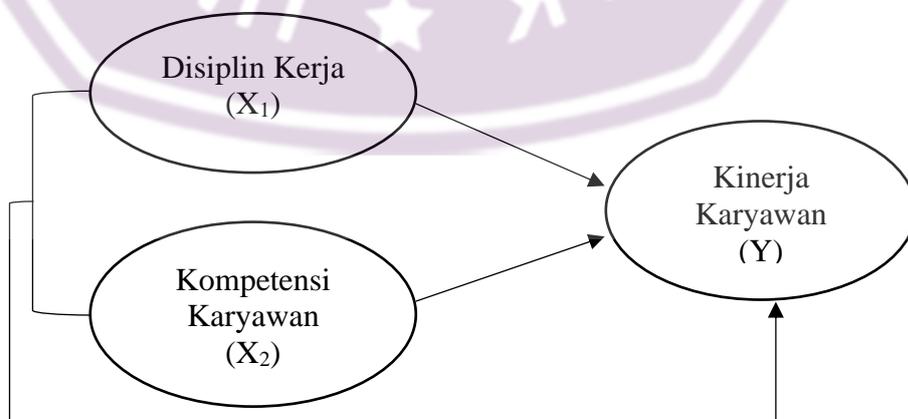
Menurut Luthans dalam Bintoro (2005 : 165), kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Robbins dalam Bintoro (2006: 260) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu :

- a. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas  
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian  
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka model penelitian ini berupa:

**GAMBAR 1**  
**MODEL PENELITIAN**



Sumber: Data olahan, 2021

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak. Bentuk penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak tujuh puluh delapan (78) orang yang merupakan karyawan pada Hotel Aston di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik sampling insidental dan pengujian data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*).

## PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak. Oleh karena itu, penulis perlu menganalisis tanggapan responden terhadap masing-masing indikator untuk variabel yang diukur dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada tabel 1 berikut :

**TABEL 1**  
**HASIL UJI STATISTIK**

Keterangan	Hasil
<b>Uji Validitas</b>	
Disiplin Kerja (X1) X <sub>1.1</sub> = 0,476 ; X <sub>1.2</sub> = 0,929 ; X <sub>1.3</sub> = 0,982 ; X <sub>1.4</sub> = 0,976 ; X <sub>1.5</sub> = 0,982 ; X <sub>1.6</sub> = 0,975 ; X <sub>1.7</sub> = 0,989 ; X <sub>1.8</sub> = 0,959 ; X <sub>1.9</sub> = 0,476 ; X <sub>1.10</sub> = 0,929 ; X <sub>1.11</sub> = 0,982 ; X <sub>1.12</sub> = 0,976 ; X <sub>1.13</sub> = 0,982 ; X <sub>1.14</sub> = 0,975 ; X <sub>1.15</sub> = 0,989 ; X <sub>1.16</sub> = 0,959	<b>Valid</b>
Kompetensi (X2) X <sub>2.1</sub> = 0,715 ; X <sub>2.2</sub> = 0,766 ; X <sub>2.3</sub> = 0,751 ; X <sub>2.4</sub> = 0,714 ; X <sub>2.5</sub> = 0,448 ; X <sub>2.6</sub> = 0,793 ; X <sub>2.7</sub> = 0,449 ; X <sub>2.8</sub> = 0,518 ; X <sub>2.9</sub> = 0,518 ; X <sub>2.10</sub> = 0,525	<b>Valid</b>
Kinerja Karyawan (Y) Y <sub>1.1</sub> = 0,818 ; Y <sub>1.2</sub> = 0,344 ; Y <sub>1.3</sub> = 0,844 ; Y <sub>1.4</sub> = 0,444 ; Y <sub>1.5</sub> = 0,860 ; Y <sub>1.6</sub> = 0,844 ; Y <sub>1.7</sub> = 0,376 ; Y <sub>1.8</sub> = 0,799 ; Y <sub>1.9</sub> = 0,780 ; Y <sub>1.10</sub> = 0,786	<b>Valid</b>
<b>Uji Realiabilitas</b>	
Disiplin Kerja (X1) = 0,988 Kompetensi (X2) = 0,783 Kinerja Karyawan (Y) = 0,818	<b>Reliabel</b>
<b>Uji Normalitas</b>	
<i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Sig. (2-tailed) : 0,308</i> Konklusi: uji normalitas dengan menggunakan <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i> menghasilkan nilai signifikansi > 0,05, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.	<b>Normal</b>

Keterangan	Hasil
<b>Uji Linearitas</b>	
Disiplin Kerja (X1) = 0,101 Kompetensi (X2) = 0,060 Konklusi : dapat diketahui bahwa nilai signifikansi <i>deviation from linearity</i> pada variabel bebas >0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan kinerja variabel terikat.	<b>Terdapat hubungan yang linear</b>
<b>Uji Heteroskedastisitas</b>	
Disiplin Kerja (X1) = 0,746 Kompetensi (X2) = 0,753 Konklusi : Nilai signifikansi pada masing-masing variabel > 0,05, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.	<b>Tidak terjadi heteroskedastisitas</b>
<b>Uji Multikolonieritas</b>	
Nilai <i>tolerance</i> : (X1)= 0,831 ; (X2) = 0,831 Nilai VIF : (X1) = 1,204 ; (X2) = 1,204 Konklusi : Nilai <i>tolerance</i> besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, artinya tidak terjadi multikolonieritas pada variabel disiplin kerja dan kompetensi.	<b>Tidak terjadi multikolonieritas</b>
<b>Analisis Regresi Linear Berganda</b>	
$Y = 0,475 X_1 + 0,357 X_2$ Konklusi : Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,475 dan variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 0,357 yang berarti dari model regresi tersebut variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.	0,475 0,357
<b>Uji F</b>	
Sign = 0,000 Konklusi : nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikan < dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan .	0,000
<b>Uji T</b>	
Sign : X1 = 0,000 ; X2 = 0,000 Konklusi : nilai signifikan variabel disiplin kerja (X <sub>1</sub> ) sebesar 0,000 dan kompetensi (X <sub>2</sub> ) sebesar 0,000 yang berarti nilai ini < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	0,000 0,000
<b>Uji Koefisien Determinasi</b>	
R square = 0,692 Konklusi : variabel disiplin kerja dan variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 69,20 persen sedangkan sisanya 30,80 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	0,692

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

## PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak.
3. Disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi Hotel Aston Pontianak.

1. Pihak Hotel Aston harus lebih meningkatkan disiplin kerja dengan memperhatikan karyawan dengan bersikap adil dan memotivasi karyawan supaya saling menyemangati antar rekan kerja.
2. Sebaiknya pihak Hotel Aston lebih meningkatkan kompetensi karyawan terutama pada aspek pengetahuan.
3. Pihak Hotel Aston harus lebih mendorong karyawan untuk berusaha mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.
4. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menguji variabel-variabel lain, dikarenakan hanya sebanyak 69,20 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel disiplin kerja dan kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 30,80 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017.
- Feby, Anggelia Fransisca. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Karawang. *Jurnal of Management*, Vol. 4 Issue 2 (2019): 208-217.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. IBM SPSS 23*, edisi kedelapan. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2016.
- Hanafi, Abdul., Zulkifli. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, Vol. 7 No .2 (2018): 406-422.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

- Isrofani, Anggia Novanda. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kayaba Indonesia. *Jurnal of Management*, Vol. 4 Issue 2 (2019): 307-317.
- Pasaribu, Sjahril Effendi., Bukhari. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2 No. 1 (2019): 89-103.
- Pranata, Sungguh Ponten. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Sei Semayang." *Jurnal Abdi Ilmu* Vol. 13 No. 2 (2020): 39-48.
- Siagian, Mauli. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam." *Jurnal Akrab Juara* Vol. 3 No.1 (2018): 1-18.
- Sugiyono. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung, 2015
- \_\_\_\_\_. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesatu. Penerbit Alfabeta. Bandung, 2017.
- \_\_\_\_\_. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan kelima. Penerbit Alfabeta. Bandung, 2016.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset, 2005.