

ANALISIS PENGARUH KEPERIBADIAN KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK

Deska Gasela

e-mail: sella.la.8898@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengunjung Hotel Grand Mahkota Pontianak. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* sejumlah 80 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan metode studi dokumenter dan kuesioner. Teknik analisis data yaitu metode kuantitatif dengan analisis statistik deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, korelasi dan koefisien determinasi serta uji hipotesis berupa uji F dan uji t dengan program SPSS 25. Hasil pengujian menunjukkan kepribadian karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,948 yang menunjukkan pengaruh kepribadian karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 94,8 persen.

KATA KUNCI: kepribadian karyawan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Bisnis perhotelan merupakan salah satu bagian dari bisnis pariwisata yang paling dirugikan dikarenakan akibat dari pandemi Covid-19. Banyak hotel yang terpaksa tutup karena sepi pengunjung. Salah satu hotel yang terkena dampak dari pandemi Covid-19 adalah Hotel Grand Mahkota Pontianak yang terletak di Jl. Sidas. Dampak penyebaran Covid-19 menyebabkan tingkat kunjungan wisatawan baik domestik maupun mancanegara di Hotel Grand Mahkota Pontianak menurun drastis.

Seiring dengan dampak dari Covid-19 bisnis hotel mulai kembali bangkit dengan menerapkan beberapa protokol kesehatan seperti penggunaan masker, penyiapan sarana untuk mencuci tangan dan cek suhu yang dilakukan agar penyebaran virus dapat ditangani dengan baik. Pihak hotel juga sekarang rutin melakukan sterilisasi kamar hotel hingga lobi hotel agar para pengunjung aman dari penyebaran virus Covid-19.

Dalam menjalankan bisnis perhotelan seperti saat ini, dibutuhkan sebuah mental yang kuat dalam menghadapi pandemi Covid-19 dan persaingan yang cukup ketat

dalam memulai bisnis perhotelan. Di kota Pontianak sendiri banyak sekali hotel yang sudah memiliki citra bagus dari para wisatawan contohnya seperti Hotel Mercure, Hotel Ibis, Hotel Golden Tulip, dan masih banyak lagi. Setiap hotel yang ada di Pontianak pasti memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing yang menjadikan hotel tersebut memiliki ciri khas tersendiri. Oleh karena itu pada penelitian ini akan menguji mengenai pengaruh kepribadian karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimana pada masa pandemi saat ini banyak sekali hotel yang melakukan pengurangan jumlah karyawan dengan melakukan PHK agar tidak rugi dan tetap bisa melanjutkan bisnis.

Kreitner dan Kinicki (2010:133) mendefinisikan kepribadian atau *personality* sebagai kombinasi antara karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri atau sifat ini termasuk bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak dan merasakan yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan. Fisik dan mental yang stabil menjadikan kepribadian sebuah poin lebih bagi sebuah organisasi. Ada pendapat lain yang mengemukakan bahwa kepribadian adalah pola yang relatif bertahan lama tentang pemikiran, emosi dan perilaku yang menunjukkan karakteristik orang, sejalan dengan proses psikologis di belakang karakteristik tersebut (McShane dan Glinow, 2010:38).

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016).

Berikut ini disajikan data *turnover* Hotel Grand Mahkota Pontianak dalam bentuk Tabel 1:

TABEL 1
Hotel Grand Mahkota Pontianak
Tingkat Perputaran Tenaga Kerja
Tahun 2018-2021

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)				Persentase Turnover
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	
2018	104	3	1	106	0,95
2019	106	0	13	93	13,06
2020	93	6	2	97	2,10
2021	97	4	19	82	21,22

Sumber Data: Hotel Grand Mahkota Pontianak 2021

Pada Tabel 1.1 yang menunjukkan data *turnover* atau tingkat perputaran karyawan yang terjadi pada tahun 2018 sampai 2022. Pada tahun 2018 persentasenya sebesar 0,95%. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 13,06%. Pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 2,10% dan tahun 2021 mengalami peningkatan kembali sebesar 21,22%.

Untuk mengatasi tingkat perputaran karyawan yang tinggi pihak hotel harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawan akan pekerjaannya seperti pemberian gaji serta tunjangan yang kompetitif, membangun komunikasi yang baik dengan karyawan dan membangun lingkungan kerja yang positif agar karyawan merasa nyaman bekerja tanpa ada rasa tertekan atau terpaksa untuk bekerja. Dengan demikian, untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepribadian karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepribadian Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

1. Kepribadian Karyawan

Kepribadian secara garis besar merupakan perpaduan antara perilaku, perasaan, dan pola pikir seseorang dalam berperilaku. Kepribadian yang melibatkan perasaan contohnya seperti senang, marah hingga sedih yang sering terjadi tanpa disengaja atau direncanakan karena perasaan tersebut keluar secara alami dalam kehidupan seseorang. (Lim, A.T. & Lianto. 2024).

Hanggraeni (2011:19) menyatakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki pola pikir yang bagus adalah mereka yang memiliki visi dan misi untuk masa depan organisasinya agar semua yang telah dirancang dan dibuat dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

Kepribadian (*personality*) sering dianggap sebagai jumlah total dari cara-cara seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain. Kita paling sering mendeskripsikannya sebagai sifat-sifat yang dapat diukur yang ditampilkan seseorang.

Berdasarkan model kepribadian lima besar mengemukakan lima dimensi dasar yang mendasari semua yang lainnya dan mencakup hampir semua variasi signifikan dalam kepribadian manusia. Skor tes dari karakteristik-karakteristik ini sangat baik untuk memprediksi bagaimana orang berperilaku dalam berbagai situasi kehidupan nyata yang dipelopori oleh Allport dan Cattell (dalam Robbins dan Judge, 2015:84). Model lima besar tersebut meliputi :

1. Ekstraversi (*extraversion*). Dimensi kepribadian orang yang menjelaskan seseorang yang mampu bersosialisasi, ekspresif, dan percaya diri.
2. Keramahan (*agreeableness*) sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang baik, kooperatif, dan mempercayai.
3. Kehati-hatian (*conscientiousness*) sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, konsisten, dan teratur.
4. Stabilitas emosional (*emotional stability*) sebuah dimensi kepribadian yang menunjukkan bahwa seseorang yang mampu mengelola respon emosional.
5. Keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) sebuah dimensi kepribadian yang mengarakterisasi seseorang dari sisi imajinasi, sensitivitas, dan rasa ingin tahu.

2. Disiplin Kerja

Disiplin sangat diperlukan baik bagi individu yang bersangkutan maupun organisasi. Contoh, seorang pesuruh disebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja dikantor tersebut semua terkunci, sehingga kegiatan dikantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang bekerja. Dari contoh tersebut dapat dilihat bahwa tidak adanya kedisiplinan dikantor tersebut yang mengakibatkan kurang efisiennya dalam bekerja.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sinambela (2016:335) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sangat sulit bagi organisasi tersebut dalam mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan sebagai kunci sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013:291) yaitu :

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

3. Kinerja Karyawan

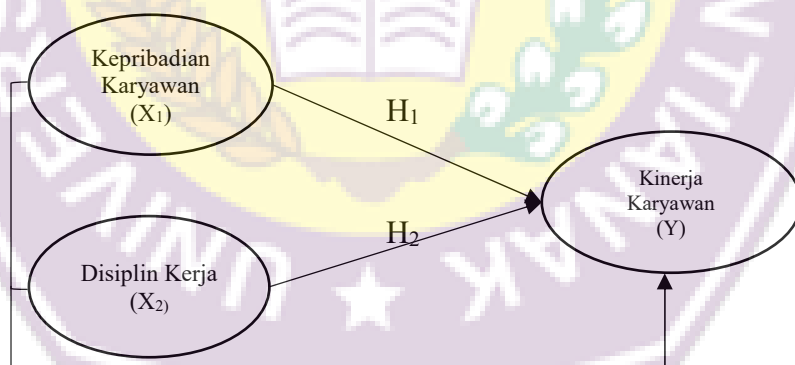
Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan yang tinggi.

Suparyadi (2015:301) mengemukakan kinerja karyawan sebagai masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Karyawanlah yang akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, uang,

bahan baku dan lain-lain dapat memberikan kontribusi optimal atau tidak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mahsun dalam R. Montolalu *et all* (2016), menyatakan kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Konsep kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. Stoner (1995:113) berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia. Sedangkan Bernardin & Russel (1998: 239) menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Dari penjelasan di atas, dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan. Adapun beberapa dimensi atau indikator kinerja karyawan yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas.



Pengaruh Hubungan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah laku seseorang. Ini mengindikasikan bahwa sebuah pekerjaan atau pun jabatan harus dibebankan kepada seorang pekerja yang berkepribadian ideal agar pekerjaan tersebut dapat selesai dengan memuaskan dan tercapainya kinerja yang baik. Asumsi tersebut

didukung dengan penelitian terdahulu oleh Nilawati Fiernaningsih, (2017), yang mengemukakan bahwa keperibadian karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁: Kepribadian karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006: 40), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008: 36) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina, (2017) yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode kausalitas. Penelitian kausalitas melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penulisannya ada variabel independen dan dependen. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pelanggan yang pernah menginap di Hotel Grand Mahkota Pontianak yang tidak diketahui secara tepat jumlahnya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 82 responden. Metode Pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan studi dokumenter dan kuesioner.

PEMBAHASAN

TABEL 2
Hotel Grand Mahkota Pontianak
Pengujian Asumsi Klasik Tahun 2018-2021

No	Nama	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Kepribadian Karyawan (X ₁)	X _{1.1}	0,449	0,219	Valid
		X _{1.2}	0,461	0,219	Valid
		X _{1.3}	0,436	0,219	Valid
		X _{1.4}	0,371	0,219	Valid
		X _{1.5}	0,299	0,219	Valid
		X _{1.6}	0,267	0,219	Valid

		X _{1.7}	0,348	0,219	Valid
		X _{1.8}	0,312	0,219	Valid
		X _{1.9}	0,438	0,219	Valid
		X _{1.10}	0,42	0,219	Valid
	Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,574	0,219	Valid
		X _{2.2}	0,662	0,219	Valid
		X _{2.3}	0,603	0,219	Valid
		X _{2.4}	0,434	0,219	Valid
		X _{2.5}	0,297	0,219	Valid
		X _{2.6}	0,387	0,219	Valid
		X _{2.7}	0,657	0,219	Valid
		X _{2.8}	0,527	0,219	Valid
		X _{2.9}	0,573	0,219	Valid
		X _{2.10}	0,645	0,219	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,512	0,219	Valid
		Y _{1.2}	0,709	0,219	Valid
		Y _{1.3}	0,748	0,219	Valid
		Y _{1.4}	0,704	0,219	Valid
		Y _{1.5}	0,629	0,219	Valid
Y _{1.6}		0,693	0,219	Valid	
Y _{1.7}		0,734	0,219	Valid	
Y _{1.8}		0,564	0,219	Valid	
Croncbanch Alpha Variabel			Croncbach Alpha		
2	Uji Reliabilitas	Kepribadian Karyawan (X ₁)	0,858	0,60	Reliabel
		Disiplin Kerja (X ₂)	0,775	0,60	Reliabel
		Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,60	Reliabel
3	Uji Normalitas	One sample kolmogorov smirnov test			0,200
4	Uji Multikolinearitas	Tolerance dan VIF	Variabel		
			Kepribadian Karyawan (X ₁)	0,977	1,023
			Disiplin Kerja (X ₂)	0,977	1,023
5	Uji Heteroskedastisitas	Spearmen Rho 's	Variabel		
			Kepribadian Karyawan (X ₁)	0,977	
			Disiplin Kerja (X ₂)	0,436	
7	Koefisien Determinasi	Adjusted R Square		0,948 atau 94,8%	

Sumber: Output SPSS Versi 25, 2022

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan tingkat ketepatan atau valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian validitas tersebut valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini juga sama dengan uji validitas menggunakan bantuan program SPSS dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan kriteria bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,70$. Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas tersebut reliabel karena berada diatas 0,70.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini normalitas dideteksi dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Data dikatakan normal apabila nilai K-S lebih besar dari 0,05. Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai pengujian normalitas pada metode *one sample kolmogorov smirnov test* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas". Cara untuk mendeteksi adanya multikoloniearitas dalam penelitian ini di lihat nilai nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 , maka tidak terdapat gejala multikolonieritas. Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai kepribadian karyawan dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,977 dan nilai VIF sebesar 1,023. Dari kedua variabel independen ini menunjukkan bahwa hasil pengujian ini tidak terjadi permasalahan pada multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain."Dalam penelitian ini cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Spearman Rho's*. Jika nilai signifikassi korelasi residual lebih besar dari

0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi bebas gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepribadian karyawan sebesar 0,977 dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,436. Dari kedua variabel ini menunjukkan bahwa hasil pengujian tersebut tidak terjadi permasalahan pada heteroskedastisitas.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat pengaruh dapat dilihat pada *R square*, tetapi nilai *R square* selalu meningkat apabila jumlah variabel independen ditambah. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan nilai *Adjusted R Square*. Berdasarkan Tabel 2 Menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi sebesar 0,948 atau 94,8 persen sedangkan sisanya sebesar 5,2 persen dijelaskan diluar faktor variabel independen lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan.

7. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, serta menunjukkan arah hubungannya. Variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri kepribadian karyawan dan disiplin kerja. Berikut ini disajikan Tabel 3 yang merupakan hasil regresi berganda:

TABEL 3
Hotel Grand Mahkota Pontianak
Analisis Regresi Berganda, dan Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.268	.790		7.938	.000
	Kepribadian Karyawan	.939	.025	.986	37.989	.000
	Disiplin Kerja	.166	.027	.159	6.116	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 3 maka model persamaan regresi berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = 0,986X_1 + 0,159X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta

- b_{123} : Koefisien regresi
 X_{123} : Kepribadian Karyawan, Disiplin Kerja.
 e : Error

Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antar variabel kepribadian karyawan dan disiplin kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 6,268 yang menunjukkan apabila variabel independen seperti kepribadian karyawan dan disiplin kerja bernilai nol maka nilai variabel dependen yaitu kinerja karyawan bernilai sebesar 6,268.
- b. Koefisien regresi kepribadian karyawan (b_1) bernilai positif sebesar 0,986. Artinya jika kepribadian karyawan (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,986.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja (b_2) bernilai positif sebesar 0,159. Artinya jika disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,159.

8. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji statistik F adalah uji kelayakan model yang digunakan untuk melihat apakah semua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji ANOVA. Model penelitian dinyatakan layak, apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berikut ini disajikan Tabel 4 yang merupakan hasil uji F (uji kelayakan model):

TABEL 4
Hotel Grand Mahkota Pontianak
Uji F (Uji Kelayakan Model)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564.758	2	282.379	721.647	.000 ^b
	Residual	30.130	77	.391		
	Total	594.887	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepribadian Karyawan						

Sumber: Output SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengujian tersebut memiliki nilai F_{hitung} sebesar 721,647 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,115 dengan signifikansi sebesar

0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model tersebut layak diterima sehingga penilaian dapat diuji lebih lanjut.

9. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t adalah uji statistik yang digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan anggapan variabel independen lainnya bersifat tetap. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima.

TABEL 5
Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	7.938	.000
	Kepribadian Karyawan	37.989	.000
	Disiplin Kerja	6.116	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Output SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa kepribadian karyawan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 37,989 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,990 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka kepribadian karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,116 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,990 dengan signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Setelah menyelesaikan pembahasan, maka ada beberapa – beberapa yang disampaikan oleh peneliti yaitu:

- Kepribadian karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah laku seseorang. Ini mengindikasikan bahwa sebuah pekerjaan atau pun jabatan harus dibebankan kepada seorang pekerja yang berkepribadian ideal agar pekerjaan tersebut dapat selesai dengan memuaskan dan tercapainya kinerja yang baik.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan

karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

2. Saran – Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Pada variabel kepribadian karyawan agar pihak Hotel Grand Mahkota pontianak lebih menghormati kedatangan tamunya agar selalu dapat terbuka pada tamu yang datang, dapat bertanggung terhadap pekerjaan yang diberikan dan mampu berkomunikasi dengan rekan kerja.
- b. Dalam variabel disiplin kerja agar pihak Hotel Grand Mahkota pontianak lebih meningkatkan kedisiplinan karyawannya agar selalu dapat bekerja dengan baik yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak pernah melanggar aturan.
- c. Dalam variabel kinerja karyawan agar pihak Hotel Grand Mahkota pontianak lebih meningkatkan kinerjanya agar mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan rapi.

2. Penelitian Berikutnya

- a. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk meningkatkan keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya .
- b. Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan responden dari waktu ke waktu .
- c. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel - variabel baru yang tidak digunakan dalam penelitian ini, karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepribadian pelanggan, dan disiplin kerja yang tidak mampu menjelaskan sepenuhnya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, J. *SPSS24: Untuk Penelitian dan Skripsi*.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di hotel elresas lamongan. *Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis*.

- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*.
- Muslimat, A., & Wahid, W.A.(2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Robbins, P.T. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rondo, D., Koleangan, S., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado)." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Badan Penerbit Alfabeta CV
- Siswanto, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jawa Timur: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8 (4), 1-12.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).
- Yasnimar, I. & Zannah, R.(2018). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Fajar Artha Makmur. *Jurnal Economicus*.
- Yona, M. & Yulita, D. (2019). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Advantage Supply Chain Management (Scm) Cabang Batam. *BENING*, 6(1), 256-269.