

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA HOTEL CROWN TASIKMALAYA**

Oleh:

**TITIM NURPATIMAH
4122.4.15.11.0109**

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2019**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA HOTEL CROWN TASIKMALAYA**

Oleh:

**TITIM NURPATIMAH
4122.4.15.11.0109**

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, 02 Agustus 2019

Dr. Ir. Adriza., M.Si

Pembimbing

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr.H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM. CHRA.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Titim Nurpatimah
NIM : 4122.4.15.11.0109
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL CROWN TASIKMALAYA** adalah:

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, 02 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,

TITIM NURPATIMAH
NIM : 4122.4.15.11.0109

ABSTRACT

Titim Nurpatimah. 2019. The Effect of Work Discipline toward Employee Productivity (Studies on Hotel Crown Tasikmalaya). Scription Undergraduate Program Economic Faculty Program Study Management Universitas Winaya Mukti. Under the Guidance of Dr. Ir. Adriza., M.Si

Humans are one of the main factors of production within the company. Management of human resources is the key success of the company in achieving its objectives. In an effort to achieve company goals, it is necessary to increase employee productivity. A worker is a productive employee nimble and precise in order to produce goods and services of quality and quality in a faster period of time. Labor discipline is one of the factors that determine productivity. The high level of discipline it will cause morale and high morale. The quality and quantity of jobs will get better and be completed on time. This will have an impact on the realization of the company's goal to be achieved.

This study aims to determine: (1) Work discipline and work productivity of employees at Hotel Crown Tasikmalaya. (2) The effect of work discipline on employee work productivity in Hotel Crown Tasikmalaya. The design of the study is quantitative research. Samples in this research are 38 employees from a total of 42 employees and taken randomly exist in Hotel Crown Tasikmalaya. The sampling technique used is sample random sampling with formula by Slovin. Data obtained from respondents using questionnaire data collection tool. Analysis of the data used is correlation and regression analysis, validity and reliability testing; with test the coefficcien of determination and t test. Testing program data using tools program SPSS Version 23.

The results of the total score of the variables showed that the discipline of work and the level of labor productivity in Hotel Crown Tasikmalaya is relatively good. There is a positive and significant influence between the discipline of work on employee productivity at Hotel Crown Tasikmalaya. Based on research analysis result, the leader of the company is expected to pay attention to the discipline of work in the company to achieve the expected goals.

Keywords: Discipline, Productivity

ABSTRAK

Titim Nurpatimah. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (studi pada Hotel Crown Tasikmalaya). Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti. Dibawah bimbingan Dr. Ir. Adriza., M.Si

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang utama dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Seorang pekerja yang produktif adalah karyawan yang lincah dan tepat agar dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermutu dan berkualitas dalam jangka waktu yang lebih cepat. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya. Hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang hendak dicapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Crown Tasikmalaya. (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Crown Tasikmalaya.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah 38 karyawan dari jumlah total 42 karyawan yang ada dan diambil secara acak yang ada pada Hotel Crown Tasikmalaya. Teknik sampling yang digunakan adalah *sample random sampling* dengan rumus *Slovin*. Data diperoleh dari responden dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi sederhana, pengujian validitas dan reliabilitas, serta uji koefisien determinasi dan uji t. Pengujian data menggunakan alat bantu program *SPSS Versi 23*.

Hasil penelitian dari total skor variabel menunjukkan bahwa disiplin kerja dan tingkat produktivitas kerja yang ada di Hotel Crown Tasikmalaya tergolong baik. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Crown Tasikmalaya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diharapkan bagi perusahaan untuk memperhatikan disiplin kerja yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kata kunci: Disiplin, Produktivitas

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL CROWN TASIKMALAYA”**.

Selain hal tersebut diatas, karena pengetahuan serta pengalaman dari penulis masih sangat terbatas, akhirnya dapat terwujud walaupun masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini, dan semoga skripsi ini dapat menjadi sumbangan bagi khazanah ilmu pengetahuan.

Peneliti menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Sehingga sepatutnya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S., selaku Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

3. H. Nandang Djunaedi, DRS., MM., CHRA selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
4. Dr. Ir. Adriza., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen, staf beserta karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung yang telah memberikan ilmu, perhatian, dan dorongan selama peneliti mengikuti perkuliahan.
6. Pimpinan beserta seluruh karyawan Hotel Crown Tasikmalaya yang telah membantu dan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.
7. Ibu dan ayahanda tercinta yang telah mendidik dengan penuh pengorbanan dan kesabaran serta senantiasa mendo'akan dan membantu baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih kalian telah menjadi orang tua yang hebat.
8. Keluarga yang saya sayangi yang selalu mendukung dan memberi semangat.
9. Rekan-rekan seperjuangan, sahabat, dan teman yang selalu memberikan dukungan dan motivasi untuk penulis.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga bantuan dan bimbingan yang diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Bandung, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| LEMBAR PENGESAHAN | |
| LEMBAR PERNYATAAN | |
| ABSTRACT | |
| ABSTRAK | |
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN | ix |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah | 5 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.2.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 7 |
| | |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS | |
| 2.1 Kajian Pustaka | 8 |
| 2.1.1 Disiplin | 8 |
| 2.1.1.1 Macam-Macam Disiplin | 11 |
| 2.1.1.2 Tujuan Disiplin Kerja | 12 |
| 2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 13 |
| 2.1.1.4 Indikator Kedisiplinan | 15 |
| 2.1.1.5 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja ... | 17 |
| 2.1.2 Produktivitas Kerja | 18 |
| 2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja | 19 |
| 2.1.2.2 Indikator Produktivitas Kerja | 20 |
| 2.1.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja | 21 |
| 2.1.2.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja | 22 |
| 2.1.2.5 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja | 23 |

| | | |
|---|---|----|
| 2.2 | Penelitian Terdahulu | 24 |
| 2.3 | Kerangka Pemikiran | 26 |
| 2.4 | Hipotesis Penelitian | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | |
| 3.1 | Metode yang Digunakan | 29 |
| 3.2 | Operasionalisasi Variabel | 30 |
| 3.3 | Sumber dan Cara Penentuan Data | 33 |
| 3.3.1 | Sumber Data | 33 |
| 3.3.2 | Cara Penentuan Data | 34 |
| 3.4 | Skala Pengukuran | 35 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| 3.6 | Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis | 38 |
| 3.6.1 | Uji Validitas | 38 |
| 3.6.2 | Uji Reliabilitas | 39 |
| 3.6.3 | Analisis Koefisien Korelasi | 40 |
| 3.6.4 | Koefisien Determinasi | 41 |
| 3.6.5 | Regresi Linear Sederhana | 42 |
| 3.6.6 | Uji T | 44 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | |
| 4.1 | Hasil Penelitian | 45 |
| 4.1.1 | Gambaran Umum Perusahaan | 45 |
| 4.1.2 | Visi dan Misi | 47 |
| 4.1.3 | Aspek Kegiatan Usaha | 47 |
| 4.1.4 | Produk Hotel Crown Tasikmalaya | 48 |
| 4.1.4.1 | Produk Nyata (<i>Tangible</i>)..... | 48 |
| 4.1.4.2 | Produk Tidak Nyata (<i>Intangible</i>)..... | 49 |
| 4.1.5 | Struktur Organisasi | 50 |
| 4.1.6 | Uraian Pekerjaan | 52 |
| 4.1.7 | Profil Responden | 55 |
| 4.1.8 | Fasilitas yang Dimiliki | 57 |
| 4.1.8.1 | Fasilitas Operasional | 57 |
| 4.1.8.2 | Fasilitas Umum | 58 |
| 4.2 | Pembahasan | 59 |
| 4.2.1 | Uji Validitas dan Reliabilitas | 59 |
| 4.2.1.1 | Uji Validitas | 59 |
| 4.2.1.2 | Uji Reliabilitas | 60 |
| 4.2.2 | Pelaksanaan Disiplin Kerja pada Hotel Crown Tasikmalaya | 62 |
| 4.2.3 | Pelaksanaan Produktivitas Kerja pada Hotel Crown Tasikmalaya | 71 |
| 4.2.4 | Analisis Data | 79 |
| 4.2.4.1 | Analisis Koefisien Korelasi | 79 |

| | | |
|---------|--------------------------------|----|
| 4.2.4.2 | Koefisien Determinasi | 79 |
| 4.2.4.3 | Regresi Linear Sederhana | 80 |
| 4.2.4.4 | Uji T | 82 |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | | |
|-----|----------------|----|
| 5.1 | Simpulan | 83 |
| 5.2 | Saran | 84 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Tabel | Teks | Halaman |
|-------|---|---------|
| 2.1. | Penelitian Terdahulu | 25 |
| 3.1 | Operasionalisasi Variabel | 31 |
| 3.2 | Skala <i>Likert</i> | 36 |
| 3.3 | Kategori Nilai | 37 |
| 3.4 | Tingkat Keeratan Korelasi | 41 |
| 4.1 | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 55 |
| 4.2 | Responden Berdasarkan Unit Kerja | 55 |
| 4.3 | Responden Berdasarkan Pendidikan | 56 |
| 4.4 | Responden Berdasarkan Umur | 56 |
| 4.5 | Responden Berdasarkan Lama Kerja | 57 |
| 4.6 | Koefisien Disiplin Kerja | 59 |
| 4.7 | Koefisien Produktivitas Kerja | 60 |
| 4.8 | Uji Reliabilitas Disiplin Kerja | 61 |
| 4.9 | Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja | 61 |
| 4.10 | Kriteria Disiplin Kerja | 62 |
| 4.11 | Tujuan dan beban (pekerjaan) yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki | 63 |
| 4.12 | Saya mengetahui dengan pasti tata tertib perusahaan | 64 |
| 4.13 | Pimpinan/atasan mematuhi peraturan yang berlaku | 64 |
| 4.14 | Pimpinan/atasan datang tepat waktu..... | 65 |
| 4.15 | Saya mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik | 66 |
| 4.16 | Pimpinan memberikan upah yang sesuai | 66 |
| 4.17 | Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku | 67 |
| 4.18 | Pimpinan tegas dalam menindaklanjuti pelanggaran | 68 |
| 4.19 | Kriteria Rekapitulasi Disiplin Kerja | 69 |
| 4.20 | Rekapitulasi Disiplin Kerja | 69 |
| 4.21 | Kriteria Produktivitas Kerja | 71 |
| 4.22 | Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti | 71 |
| 4.23 | Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja | 72 |
| 4.24 | Saya senang terhadap pekerjaan yang saya tangani | 72 |
| 4.25 | Saya memiliki kebiasaan kerja yang terencana | 73 |
| 4.26 | Tingkat kesalahan yang dilakukan sangat rendah | 74 |
| 4.27 | Lingkungan kerja nyaman dan sarana kerja mendukung. | 75 |

| | | |
|------|---|----|
| 4.28 | Atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi | 75 |
| 4.29 | Kriteria Rekapitulasi Produktivitas Kerja | 76 |
| 4.30 | Rekapitulasi Produktivitas Kerja | 77 |
| 4.31 | Koefisien Korelasi | 78 |
| 4.32 | Koefisien Determinasi | 79 |
| 4.33 | Regresi Linear Sederhana | 80 |
| 4.34 | Uji T | 81 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Teks | Halaman |
|---------------|---|----------------|
| 2.1 | Kerangka Pemikiran | 27 |
| 4.1 | Struktur Organisasi Hotel Crown Tasikmalaya | 51 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Riwayat Hidup
- Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi yang terjadi saat ini menyebabkan kemajuan diberbagai bidang industri, salah satunya yaitu industri perhotelan. Menurut (Sulastiyono 2011:4), hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus.

Operasional hotel tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada didalamnya. Agar sebuah hotel mencapai suatu keberhasilan maka sumber daya manusia pada hotel harus memiliki satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan agar hotel mengalami peningkatan pendapatan dari tahun ke tahun. Untuk itu dibutuhkan kerjasama dari semua pihak dan konsistensi yang baik agar dapat meningkatkan hasil kerja demi terwujudnya kemajuan dalam perusahaan.

Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal. Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu manusia sebagai penggerak tujuan suatu organisasi. Apakah perusahaan itu akan bergerak kearah yang lebih baik atau buruk itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada, karena manusia adalah faktor yang paling banyak berperan dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan dan pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berperan penting dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai tujuannya dengan baik. Ini semua telah nyata terangkum dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Bangun 2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Salah satu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut (Hasibuan 2013:3), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin pegawai (Sutrisno 2013:89), adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin kerja memiliki manfaat yang sangat besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya dengan maksimal.

Manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaannya mengacu kepada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Disiplin adalah hal mutlak yang harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan.

Dalam persaingan yang semakin ketat ini dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas semaksimal mungkin, guna mencapai harapan yang dituju. Hilangnya peran disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan, hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu dan menjadikan karyawan menjadi tidak produktif.

Menurut (Hasibuan 2009:125), produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. Menurut (Umar; Salinding 2011:35), produktivitas memiliki dua dimensi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi atau perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya, ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya saing, dengan demikian tentu saja akan mengurangi skala aktivitas usahanya.

Hotel Crown Tasikmalaya merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa, hotel bintang tiga ini telah berdiri sejak tahun 1989, dan terletak di Jalan RE. Martadinata 45, Tasikmalaya. Lokasi dibangunnya hotel ini dapat dikatakan strategis dan mudah untuk ditemukan. Hotel yang telah berdiri selama 30 tahun ini pun masih aktif dalam memberikan pelayanan terhadap siapapun yang membutuhkan.

Seiring berjalannya waktu, banyaknya perubahan yang terjadi dari tahun ke tahun akhirnya Hotel Crown Tasikmalaya pun mengalami kelusuhan, munculnya permasalahan disiplin kerja berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja yang dihasilkan dalam hotel ini tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Tingkat kedisiplinan yang dicerminkan oleh perusahaan ini masih jauh dari harapan. Hotel Crown Tasikmalaya membutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk produktivitas yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai disiplin kerja dan produktivitas kerja dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Crown Tasikmalaya Tahun 2019”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian mengenai disiplin dan produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Perlunya peningkatan disiplin kerja karyawan.
2. Perlunya peningkatan produktivitas kerja karyawan.
3. Perlunya penanganan komplain dari tamu pada Hotel Crown Tasikmalaya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dalam penelitian mengenai disiplin dan produktivitas kerja yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Crown Tasikmalaya tahun 2019?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Crown Tasikmalaya tahun 2019?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian mengenai disiplin dan produktivitas kerja adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Crown Tasikmalaya tahun 2019.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Crown Tasikmalaya tahun 2019.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang diperoleh baik pada saat penelitian maupun pada saat penyusunan skripsi, serta sebagai salah satu wahana dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

2) Bagi Pembaca

Dapat dijadikan sumber informasi dan referensi atau bahan kajian dalam menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya pada bidang perhotelan.

3) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen Hotel Crown Tasikmalaya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Disiplin

Menurut (Sutrisno 2013:85):

“Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya”.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Menurut (Hasibuan 2013:193), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif

manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Hasibuan 2013:193):

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi”.

Menurut (Hasibuan 2008:191), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Para pegawai datang dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.
2. Berpakaian rapi. Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan

berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi, sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.

3. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggerakkan perlengkapan kantor, maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu, dalam menggerakkan perlengkapan kantor harus hati-hati sehingga produktivitas kerjanya juga baik.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Selain itu dengan mematuhi segala peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Dengan disiplin yang tinggi, maka diharapkan produktivitas kerjanya yang tinggi.
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya tinggi.

Berdasarkan rangkuman di atas maka disiplin kerja dapat diartikan sebagai salah satu tindakan moral yang didalamnya terkandung ketekunan, ketaatan dan sikap yang hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati

bersama antara pelaku-pelaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pelaku-pelaku dalam organisasi atau perusahaan sudah termasuk di dalamnya yaitu para pimpinan dan bawahan atau karyawan dalam perusahaan.

2.1.1.1 Macam-Macam Disiplin

Menurut (Handoko 2001:208), ada tiga tipe pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, kegiatan tersebut berupa suatu bentuk hukuman.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, sebagai contoh sistem disiplin progresif adalah sebagai berikut:

- 1) Teguran secara lisan oleh pengawas.
- 2) Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia.
- 3) Skorsing.

- 4) Diturunkan pangkatnya (demosi).
- 5) Pemutusan hubungan kerja atau dipecat.

2.1.1.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno 2011:126), tujuan disiplin kerja antara lain:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Bersarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya tujuan disiplin kerja, maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya dukungan dari karyawan itu sendiri, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah salah satu faktor yang paling penting bagi perusahaan agar berhasil dalam mencapai tujuannya.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut (Singodimedjo, Sutrisno 2011:89), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pemimpin dalam Perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. **Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan.**

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

2.1.1.4 Indikator Kedisiplinan

Menurut (Hasibuan 2008:195), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. **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. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. **Teladan Pimpinan**

Peranan 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.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan Melekat

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. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, bila ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. 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.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang baik bersifat vertikal maupun horisontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.1.5 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi (Rivai, 2004:450), sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut (Rivai 2011:831), ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

Pada dasarnya penerapan sanksi sebaiknya diatur dengan menampung masukan dari pegawai dengan maksud keikutsertaan mereka dalam penyusunan sanksi yang akan diberikan sedikit banyaknya akan mempengaruhi serta mengurangi ketidakdisiplinan tersebut, selain itu pemberian sanksi disiplin harus berorientasi pada pemberian latihan atau sifatnya pembinaan bukan bertujuan untuk menghukum agar para pegawai tidak melakukan kesalahan yang sama dimasa mendatang.

2.1.2 Produktivitas Kerja

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh (Hasibuan 2005:127), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah.
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu.
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat.
- 4) Tenaga kerja.

Menurut (Sutrisno 2009:99), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input* (Sulistiyani 2009:247)

Uraian di atas pada hakekatnya menunjuk pada kemampuan faktor-faktor produksi dalam hal ini adalah tenaga kerja dalam mengolah *input* untuk menghasilkan *output* yang berkualitas dan hasil yang harus lebih baik dari sebelumnya.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut (Tiffin, Cormick (Siagian 2003:103), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

2.1.2.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno 2016:104-105), indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab setiap kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut (Simamora 2004: 612), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

2.1.2.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut (Sinungan 2005:126), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, *transfer* dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
7. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.2.5 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, Siagian 2000:105), peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya adalah etos kerja, adapun etos kerja yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan Terus Menerus.

Proses perbaikan dilakukan oleh seluruh komponen dalam organisasi.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan.

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua pegawai dalam organisasi.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia merupakan unsur paling strategis dalam organisasi. Oleh karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan sumber daya manusia seperti mengakui harkat dan martabat manusia, penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti | Tahun | Judul | Pengujian | Kesimpulan |
|-----|----------------------|-------|---|--|---|
| 1. | Nurhayanti Suprianti | 2015 | Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Direktorat Metrologi Bandung | Menggunakan 65 orang sampel dengan analisis koefisien korelasi rank spearman, analisis koefisien determinasi, dan uji t. | Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. |
| 2. | M. Misbakhul | 2010 | Pengaruh Displin Kerja | Menggunakan 87 orang | Berpengaruh positif antara |

| | | | | | |
|----|--------------------------|------|--|--|---|
| | Ulum | | Terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Blitar | sampel dengan analisis korelasi dan regresi sederhana. | disiplin kerja dan produktivitas kerja. |
| 3. | Elvie Sriwahyuni Siregar | 2013 | Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Voltama Vista Megah Electric Industry | Menggunakan seluruh populasi yaitu 49 orang dengan analisis korelasi dan regresi sederhana. | Berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan produktivitas kerja. |
| 4. | Jurist Risaldi Desmanair | 2011 | Pengaruh Semangat Kerja dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Sahid Montana Malang | Secara parsial masing-masing Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas dan secara simultan kedua-duanya berpengaruh terhadap produktivitas. | Menggunakan seluruh populasi yaitu 54 orang dengan analisis regresi berganda, uji t (parsial) dan uji f (simultan). |
| 5. | Muhammad Gufran | 2013 | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Riau | Secara parsial masing-masing lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan secara simultan bersama-sama kedua-duanya berpengaruh terhadap | Menggunakan 45 orang sampel dengan analisis regresi berganda, uji t dan uji f. |

| | | | | | |
|----|------------------|------|--|---|--|
| | | | | produktivitas. | |
| 6. | Irmayani Luci | 2009 | Pengaruh Pengawasan dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 | Secara parsial masing- masing pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan secara simultan bersama-sama kedua-duanya berpengaruh terhadap produktivitas. | Menggunakan 72 orang sampel dengan menggunakan analisis regresi berganda, uji t dan uji f. |

2.3 Kerangka Pemikiran

Ada delapan indikator dari kedisiplinan (Hasibuan 2008:195) yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan pimpinan.
3. Balas jasa.
4. Keadilan.
5. Pengawasan melekat.
6. Sanksi hukuman.
7. Ketegasan.
8. Hubungan kemanusiaan.

Sesuai dengan indikator tersebut maka penulis menggunakan empat indikator diatas yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi di lapangan atau tempat penelitian yakni tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa serta sanksi hukuman.

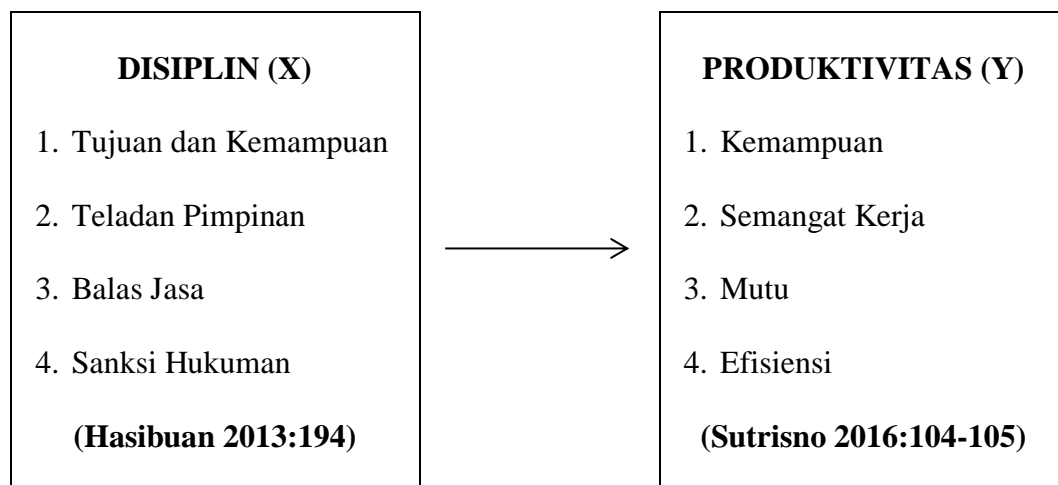
Menurut (Sutrisno 2016:104-105), ada 6 faktor yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas antara lain:

1. Kemampuan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

3. Semangat kerja.
4. Pengembangan diri.
5. Mutu.
6. Efisiensi.

Sesuai dengan indikator tersebut maka penulis menggunakan empat indikator yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi di lapangan yaitu kemampuan, semangat kerja, mutu dan efisiensi.

Berikut ini digambarkan secara ringkas alur pikir/kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan dengan indikator seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa dan sanksi hukuman. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka digunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisa korelasi dan regresi sederhana. Dari pengelolaan data-data tersebut dengan menggunakan analisa korelasi dan regresi sederhana maka akan mendapatkan hasil seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas

kerja karyawan, dan sebaliknya produktivitas kerja karyawan tidak dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya jika tidak ada disiplin kerja.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran teoritis, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan suatu hipotesa sebagai berikut “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Crown Tasikmalaya Tahun 2019”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Metode penelitian merupakan suatu cara atau teknik yang dapat membantu peneliti tentang urutan bagaimana penelitian dilakukan.

Menurut (Sugiyono 2012:5):

“Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.”

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang (Supriati 2011:31). Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data dilapangan (Arikunto 2008:7).

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. *Explanatory survey* adalah suatu *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, *survey* dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner alat pengumpulan data.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya, hal ini dilakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Ada dua jenis variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau yang menjadi simbol (X), yaitu disiplin. Dimana indikator variabel independen (X) yang mempengaruhi variabel dependen (Y) adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, dan sanksi hukuman.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu produktivitas. Dimana indikator variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel independen (X) adalah: kemampuan, semangat kerja, mutu, efisiensi.

Berikut operasionalisasi variabel untuk disiplin kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) dalam bentuk tabel agar lebih mudah untuk dipahami.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|---------------------------|--|-------------------------|---|---------|
| Disiplin Kerja (X) | Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan 2013:193): | 1. Tujuan dan Kemampuan | a. Tujuan dan beban (pekerjaan) yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. b. Mengetahui dengan pasti tata tertib perusahaan. | Ordinal |
| | | 2. Teladan Pimpinan | a. Pimpinan/atasan mematuhi peraturan yang berlaku. b. Pimpinan/atasan datang tepat waktu. | |
| | | 3. Balas Jasa | a. Mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik. b. Pimpinan memberikan upah yang sesuai. | |
| | | 4. Sanksi Hukuman | a. Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku b. Pimpinan tegas dalam menindaklanjuti pelanggaran. | |

| | | | | |
|--------------------------------|--|-------------------|---|---------|
| Produktivitas Kerja (Y) | Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). (Sutrisno 2009:99) | 1. Kemampuan | a. Mengerjakan pekerjaan dengan teliti. b. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja. | Ordinal |
| | | 2. Semangat Kerja | a. Senang terhadap pekerjaan yang ditangani. b. Atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi. | |
| | | 3. Mutu | a. Memiliki kebiasaan kerja yang terencana. b. Tingkat kesalahan yang dilakukan sangat rendah. | |
| | | 4. Efisiensi | a. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan b. Tanggap dalam menanggapi pekerjaan/tugas baru. | |

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

3.3.1 Sumber Data

Menurut (Wawan, Munir 2006:1), data adalah nilai yang merepresentasikan deskripsi dari suatu objek atau kejadian (*event*). Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui sumbernya dengan cara melakukan penelitian ke objek yang

diteliti (Umar 2003:56). Dalam hal ini yang menjadi sumber data primer yaitu Hotel Crown Tasikmalaya. Data-data yang diperlukan di dalamnya termasuk sumber daya manusia dan sumber daya perusahaan serta dokumen-dokumen pendukung lainnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku, diperoleh berdasarkan catatan-catatan, diperoleh dari internet yang berhubungan dengan penelitian (Sugiono 2005:62).

3.3.2 Cara Penentuan Data

Cara penentuan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik populasi dan sampel.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:119). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Crown Tasikmalaya yang berjumlah 42 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2013:120). Sampel diambil dari sebagian objek atau populasi penelitian. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin (Sugiyono 2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative*.

Rumus slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir
(5%)

Maka hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin adalah :

$$n = \frac{42}{1 + 42(0.05)^2} = \frac{42}{1 + 42(0.0025)} = \frac{42}{1.105} = 38$$

Jadi sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 38 orang dari 42 orang jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel yang dipakai penulis adalah *sample random sampling*. *Sample random sampling* yaitu

pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono 2011: 64).

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono 2017:92).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2017:93). Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Teknis analisis skala *likert* yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan penilaian untuk setiap pilihan, dari setiap jawaban diberi nilai. Dimana dalam pemberian nilai ditentukan berdasarkan skala penilaian, yaitu skala *likert*.

Tabel 3.2
Skala Likert

| Alternatif Jawaban | Nilai |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Cukup | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: (Sugiyono 2017:93)

2. Menghitung skor nilai untuk setiap item pernyataan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor} = \text{Bobot Nilai} \times \text{Frekuensi}$$

Nilai terendah dan nilai tertinggi:

- 1) Nilai Terendah: $38 \times 1 = 38$
- 2) Nilai Tertinggi: $38 \times 5 = 190$

3. Menentukan jarak interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi sehingga didapat lima kategori penilaian.

Jarak interval dapat dilakukan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$JI = \frac{38(5) - 38(1)}{5} = \frac{190 - 38}{5} = \frac{152}{5} = 30,4 \approx 30$$

Dimana:

JI = Jarak Interval

N1 = Nilai Tertinggi

N2 = Nilai Terendah

Kategori penilaian untuk setiap item pernyataan dari penilaian terhadap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kategori Nilai

| Jarak Interval | Nilai |
|----------------|-------------------|
| 158 - 190 | Sangat Baik |
| 128 - 157 | Baik |
| 98 - 127 | Cukup |
| 68 - 97 | Tidak Baik |
| 38 - 67 | Sangat Tidak Baik |

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner atau angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interval 1-5 dari sangat tidak setuju hingga setuju.

3. Studi Pustaka

Teknik ini melakukan pencarian informasi atau data-data dari buku-buku, *literature*, jurnal-jurnal, dan referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali

2006:45). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya agar data yang diperoleh bisa relevan dan sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut.

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *pearson product moment*. Prosedur uji validitas yaitu dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan. Untuk mempermudah melakukan perhitungan, uji validitas menggunakan program *SPSS (Statistical Packages for Social Sciences) versi 23*.

Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan dinyatakan oleh (Sugiyono 2011:126):

- Jika r positif, serta $r > 0,3$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika r tidak positif, serta $r < 0,3$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari satu variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2009:45).

Perhitungan realibilitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 23* dan diuji realibilitas menggunakan teknik pengukuran *cronbach's alpha*.

Rumus untuk mengetahui reliabilitas instrumen menggunakan rumus *cronbach's alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- n = Banyaknya butir soal
- S_i^2 = Jumlah varians skor tiap butir
- S_t^2 = Varians skor total

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpa* secara keseluruhan $>$ *Cronbach's Alpa if item deleted*, maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpa* secara keseluruhan $<$ *Cronbach's Alpa if item deleted*, maka dinyatakan reliabel.

Dalam penelitian ini tingkat reliabilitas ditentukan jika $a > 0,6$ sehingga penelitian ini dikatakan cukup reliabel.

3.6.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel control). Variabel yang diteliti adalah data ordinal maka teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment*.

Menurut (Sugiyono 2013:241), penentuan koefisien korelasi dengan *pearson product moment* menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma X \cdot Y - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) \cdot (N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor X dan skor Y

N = Banyaknya peserta

X = Skor butir

Y = Skor total

Kolerasi *pearson product moment* dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya kolerasi negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada kolerasi; dan $r = 1$ berarti kolerasi sangat kuat. Arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel tingkat keeratan koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tingkat Keeratan Korelasi

| Nilai | Keterangan |
|-------------|---------------|
| 0,00 - 0,19 | Sangat rendah |
| 0,20 - 0,39 | Rendah |
| 0,40 - 0,59 | Sedang |
| 0,60 - 0,79 | Kuat |
| 0,80 - 1,00 | Sangat Kuat |

Sumber: (Sugiyono 2013:241)

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali 2012:97).

Untuk mengetahui seberapa persen besarnya hubungan antara *risk based capital* (variabel X) dengan tingkat profitabilitas (variabel Y) maka menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya, atau dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.6.5 Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibat (Y). Regresi linear sederhana juga merupakan salah satu metode statistik yang dipergunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun kuantitas.

Model persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel Akibat (*Dependent*)

X = Variabel Faktor Penyebab (*Independent*)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (kemiringan)

Nilai a dan b dicari terlebih dahulu dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana:

X = *Risk Based Capital*

Y = Tingkat profitabilitas

n = Banyaknya sampel

a = Konstanta intersepsi

b = Angka arah atau koefisien regresi variabel independen

3.6.6 Uji T (Parsial)

Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali 2012:98).

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari koefisien korelasi, menggunakan statistik Uji 't' dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Hasil uji tingkat signifikansi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah data

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t yaitu berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig). < 0,05, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi (Sig). > 0,05, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Hotel Crown Tasikmalaya berdiri pada tahun 1989 atas prakarsa seorang pengusaha di bidang kontraktor/*developer* H. Udju Suhada sebagai Presiden Direktur PT. Bondongan, gagasan ini muncul berdasarkan pengamatan terhadap bisnis hotel khususnya di Daerah Priangan Timur, serta mengingat sedang dicanangkannya pengembangan pariwisata di Indonesia melalui semangat "*Visit Indonesia Year 1991*".

Hotel Crown Tasikmalaya terletak di atas tanah seluas kurang lebih 2000 m² yang berlokasi di Jl. RE. Martadinata No. 45 Tasikmalaya. Pertama kali diresmikan, Hotel Crown Tasikmalaya hanya memiliki 18 kamar dengan berbagai macam *type*. Upaya penambahan dan peningkatan fasilitas terus diupayakan sehingga mulai awal tahun 1990 sudah mulai beroperasi restoran dengan kapasitas 120 tempat duduk, termasuk *public bar* yang dioperasikan sebagai *discoutique*, selanjutnya pada awal tahun 1992 sudah dapat difungsikan 43 kamar baru sehingga keseluruhan kamar menjadi 61 kamar yang terdiri dari *suite room*, *king's room*, *deluxe room*, *queen room*, *suprior room*, *standard room*, dan *economy room*.

Setelah memiliki pangsa pasar dari mancanegara yang cukup dominan maka diadakan penyesuaian dan penambahan fasilitas seperti; restoran yang difungsikan dan diganti nama menjadi *coffe shop*, kemudian *pub* atau *public bar* diubah menjadi *music cafe shop* dan pada pertengahan tahun 1994 dioperasikan sebuah *swimming pool* dengan *whirl pool*-nya juga dilengkapi *sanken bar*. Guna memenuhi kebutuhan pasar yang sudah ada, maka dibangun sebuah *pool side cafe* yang terletak disekitar *swimming pool*. Sehingga perluasan wilayah Hotel Crown Tasikmalaya sampai saat ini luasnya kurang lebih satu hektar.

Kemudian dalam rangka penggunaan bahasa Indonesia di lingkungan perusahaan, maka pada tahun 1995 Hotel Crown Tasikmalaya mengganti namanya menjadi Hotel Mahkota Graha. Walaupun begitu, masyarakat sampai saat ini mengenalnya dengan sebutan Hotel Crown Tasikmalaya. Pada tahun 1998 dan 1999 dilaksanakan renovasi kembali pada *pool side cafe* dan memperluas *meeting room* berkapasitas menjadi 60 tempat duduk. Pada awalnya Hotel Crown Tasikmalaya diklasifikasikan sebagai hotel bintang dua, kemudian pada tahun 2000 dilakukan reklasifikasi kelas hotel bintang dan berdasarkan Penetapan Golongan Kelas Hotel nomor: Kep-29/PPKH/KWL/XII/00 maka Hotel Crown Tasikmalaya diklasifikasikan menjadi kelas hotel bintang tiga.

Hotel Crown Tasikmalaya konsisten sebagai *business* hotel dengan mengharapkan para *business man* sebagai tamu potensi dan memfasilitasi para *business man* untuk bertransaksi sesuai kebutuhannya, hal ini sesuai dengan slogan Hotel Crown Tasikmalaya itu sendiri yaitu **“Tempat Transaksi Bisnis yang Paling Tepat”**.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

1. Sebagai langkah awal dalam membangun usaha di bidang jasa perhotelan.
2. Mengembangkan usaha menjadi sebuah hotel dengan fasilitas yang lengkap di Priangan Timur.
3. Turut membangun citra industri pariwisata di Tasikmalaya.

Misi:

1. Menjadi sebuah hotel yang mampu memuaskan tamu yang berkunjung ke Tasikmalaya.
2. Menjadi sebuah hotel yang mampu menyediakan fasilitas lengkap untuk keperluan *meeting*.
3. Menjadi sebuah hotel sebagai tempat pertemuan para pembisnis.
4. Menjadi sebuah hotel yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan serta mampu memberikan kesejahteraan bagi karyawannya.

4.1.3 Aspek Kegiatan Usaha

Sebuah hotel menjual baik produk maupun jasa dan juga kegiatan produksi dan konsumsi secara bersamaan. Pelanggan dianggap sebagai tamu bukan pembeli.

Hotel Crown Tasikmalaya adalah industri perdagangan yang bergerak dibidang jasa, yang memiliki fungsi utama sebagai sarana akomodasi atau tempat menginap sementara bagi para tamu yang datang dari berbagai tempat.

Hotel Crown Tasikmalaya dapat dijadikan sebagai tempat melakukan berbagai kegiatan karena memang memiliki sarana dan prasarana yang cukup lengkap untuk menunjang berbagai kegiatan yang ingin dilaksanakan oleh para tamu, diantaranya sebagai tempat melakukan pertemuan bisnis, seminar, tempat berlangsungnya pesta pernikahan (resepsi), lokakarya, musyawarah dan kegiatan lainnya.

4.1.4 Produk Hotel Crown

4.1.4.1 Produk Nyata (*Tangible*)

Hotel Crown Tasikmalaya memiliki produk utama berupa kamar yang terdiri dari beberapa *type* seperti: *suite room*, *king's room*, *deluxe room*, *queen room*, *superior room*, *standard room*, dan *economy room*. Selain menyediakan jasa layanan kamar, Hotel Crown Tasikmalaya juga menyediakan jasa penyewaan ruang untuk *meeting* yang disebut *banquette* dengan beberapa paket pilihan seperti paket *meeting room*, *coffee shop*, *board meeting*, *full day meeting*, *half day meeting*, *wedding*, dan ulang tahun. Produk lainnya yang dijual pada masyarakat adalah fasilitas kolam renang, dimana di kolam renang tersebut disediakan *pool side cafe* untuk para tamu yang sedang berenang. Serta fasilitas lainnya yaitu restoran yang menyediakan beberapa jenis makanan.

4.1.4.2 Produk Tidak Nyata (*Intangible*)

Pada era ini persaingan bisnis perhotelan yang paling ketat adalah kemampuan hotel untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Produk tidak nyata yang diberikan oleh Hotel Crown Tasikmalaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan dan pembentukan citra suatu produk dan hotel.

Produk perhotelan *intangible* diberikan bersamaan dengan penjualan produk tangible. Rasa bersahabat, sopan santun, keramah tamahan dan rasa hormat dari seluruh karyawan merupakan salah satu contoh produk intangible yang sederhana tetapi sangat berdampak pada pembentukan citra hotel. Agar fasilitas yang disediakan oleh hotel dapat berfungsi, maka disertai dengan pelayanan, adapun pelayanan tersebut berupa: corak/gaya pelayanan yang diberikan oleh para karyawan Hotel Crown Tasikmalaya, pelayanan dapat juga berupa waktu buka restoran, pelayanan kebersihan kamar, pelayanan dan penyajian makanan dan minuman di restoran.

4.1.5 Struktur Organisasi

Hotel Crown Tasikmalaya mempunyai struktur organisasi yang terdiri dari manajemen, staf dan karyawan. Saat ini karyawan Hotel Crown Tasikmalaya berjumlah 42 orang termasuk staf dan karyawan.

Dalam struktur organisasi Hotel Crown Tasikmalaya terlihat adanya hubungan koordinasi diantara semua bagian, sehingga pengawasan yang dilaksanakan serta pengendalian terhadap pekerjaan atau tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

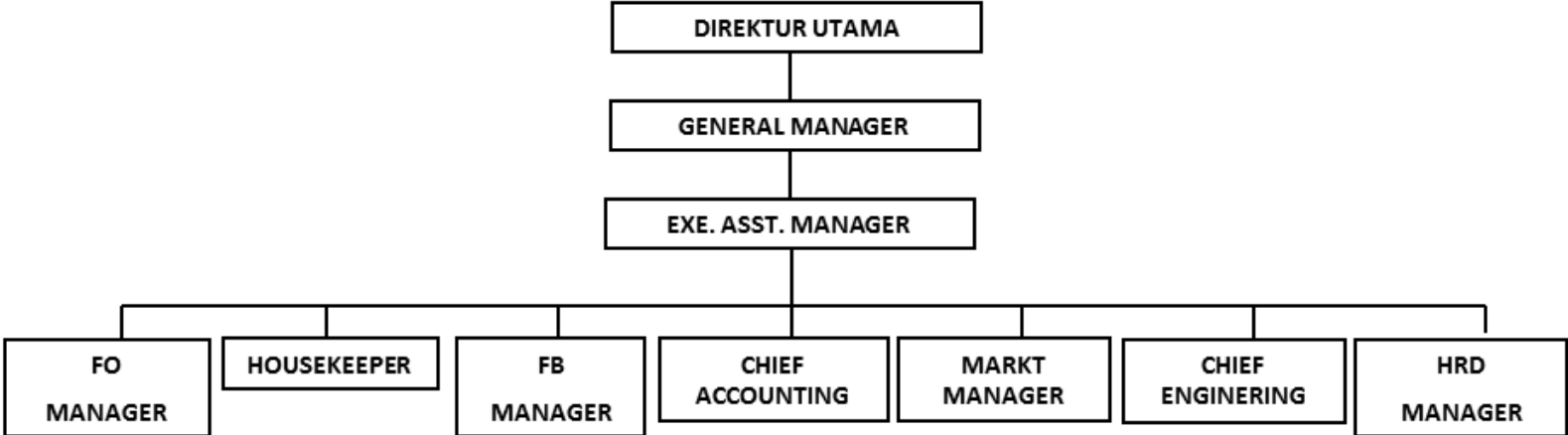
Jika dilihat dari bentuk organisasi Hotel Crown Tasikmalaya termasuk ke dalam bentuk organisasi bentuk garis (*line organization*), dimana dalam organisasi bentuk garis tugas dari pimpinan berangsur turun dan dilaksanakan oleh karyawan yang ada dibawahnya, setuju dengan perintah dan kebijakan pimpinan.

Sifat-sifat organisasi bentuk garis adalah sebagai berikut:

- 1) Organisasi kecil dalam arti jumlah karyawan sedikit, aktivitasnya tidak terlalu banyak.
- 2) Hubungan langsung antar bawahan dengan atasan dapat dilaksanakan secara tatap muka (*face to face*).
- 3) Setiap orang yang ada dalam organisasi bisa saling kenal mengenal.

Struktur organisasi pada Hotel Crown Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Hotel Crown Tasikmalaya



4.1.6 Uraian Pekerjaan

Uraian tugas dan tanggung-jawab pada tiap departemen yang ada pada Hotel Crown Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. *General Manager*

- 1) Membuat rencana pengembangan usaha.
- 2) Menetapkan dan menyetujui kebijaksanaan operasional dan administrasi.
- 3) Mengatur semua kegiatan yang ada di hotel.
- 4) Mewakili perusahaan dalam melakukan hubungan kerja dengan perusahaan lain.

2. *Executive Assisten Manager*

- 1) Menjalankan perintah yang disampaikan *general manager* yang selanjutnya akan disampaikan kepada para manajer.
- 2) Menyampaikan laporan yang dibuat para manajer.
- 3) Mengambil alih tugas jika sewaktu-waktu *general manager* berhalangan.

3. *Chief Accounting*

- 1) Bertanggung jawab atas semua pendataan atau pengadministrasian transaksi dan keuangan.
- 2) Membuat laporan transaksi dan keuangan hotel.
- 3) Mengawasi dan menjaga semua kegiatan transaksi.

4. *Food and Beverage Manager (F&B Manager)*

- 1) Bertanggung jawab atas pengelolaan makanan dan minuman.
- 2) Membuat laporan pemakaian bahan baku/*F&B cost*.
- 3) Menciptakan menu baru yang inovatif.

5. *Housekeeper*

- 1) Bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapian fasilitas hotel.
- 2) Membersihkan dan merapikan kamar yang telah digunakan oleh tamu.
- 3) Melaporkan kepada *front office manager* apabila kamar telah siap dijual.

6. *Front Office Manager (FO Manager)*

- 1) Bertanggung jawab terhadap semua aktifitas di *front office*.
- 2) Mengoptimalkan dan memaksimalkan *occupancy rate* hotel.
- 3) Membuat laporan kamar *check in* dan *check out*, dan reservasi.
- 4) Menjual kamar, tugas ini antara lain menerima pemesanan kamar, menangani tamu yang tanpa pemesan kamar, melaksanakan pendaftaran, dan penentuan kamar.
- 5) Memberikan informasi tentang pelayanan hotel.
- 6) Mengkoordinir pelayanan tamu, antara lain sebagai penghubung antara bagian-bagian di hotel menangani berbagai masalah dan keluhan tamu.
- 7) Menyusun laporan status kamar dan mengkoordinasikan penjualan kamar dengan bagian *house keeping*.

- 8) Menyelenggarakan pembayaran tamu.
 - 9) Menangani *telephone switch board*.
 - 10) Menangani barang-barang bawaan tamu.
7. *Marketing Manager*
- 1) Membuat strategi pemasaran dan penjualan.
 - 2) Bertanggung jawab atas publikasi atau periklanan hotel.
 - 3) Memperkenalkan hotel dan fasilitasnya sekaligus melakukan kontrak kerjasama kepada calon pengguna jasa hotel.
 - 4) Memastikan penjualan kamar memenuhi target.
 - 5) Juga bertanggung jawab dalam mempertahankan hubungan dengan para pelanggan.
8. *Chief Engineering*
- 1) Bertanggung jawab untuk memperbaiki dan menjaga peralatan dan fasilitas hotel.
 - 2) Membuat laporan mengenai perbaikan atau pembaharuan fasilitas dan peralatan hotel.
9. *Human Resource Departement Manager (HRD Manager)*
- 1) Bertanggung jawab terhadap semua administrasi karyawan.
 - 2) Melakukan perekrutan karyawan.
 - 3) Membuat program pengembangan ketrampilan karyawan.

4.1.7 Profil Responden

Profil responden adalah hasil dari survey terhadap objek, dalam hal ini karyawan Hotel Crown Tasikmalaya sebagai responden. Data karakteristik responden sebanyak 38 orang dengan didasarkan kepada jenis kelamin, unit kerja, pendidikan, umur, dan lama kerja.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|---------------|----------|----------------|
| 1. | Laki-laki | 31 orang | 82 |
| 2. | Perempuan | 7 orang | 18 |
| | Jumlah | 38 orang | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019.

Dari tabel 4.1 diatas diketahui bahwa sebanyak 31 orang atau 82% responden laki-laki dan sisanya sebanyak 7 orang atau 18% adalah responden perempuan.

Tabel 4.2

Komposisi Responden Berdasarkan Unit Kerja

| No. | Unit Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|--------------|----------|----------------|
| 1. | Operasional | 30 orang | 79 |
| 2. | Administrasi | 5 orang | 13 |
| 3. | Keamanan | 3 orang | 8 |
| | Jumlah | 38 orang | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019.

Dari tabel 4.2 diatas diketahui bahwa karyawan bagian operasional lebih dominan dibandingkan dengan karyawan bagian administrasi. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan bagian operasional sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase 79%, karyawan bagian administrasi sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 13% dan bagian keamanan sebanyak 3 orang dengan persentase 8%.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

| No. | Unit Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|------------|----------|----------------|
| 1. | SMA | 22 orang | 55 |
| 2. | D3 | 15 orang | 37 |
| 3. | S1 | 1 orang | 8 |
| | Jumlah | 38 orang | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019.

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 22 orang atau 55%, lulusan D3 sebanyak 15 orang atau 37%, dan sisanya lulusan S1 sebanyak 1 orang atau 8%.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Umur

| No. | Umur | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|------------|----------|----------------|
| 1. | > 20 tahun | 6 orang | 16 |
| 2. | > 30 tahun | 4 orang | 11 |
| 3. | > 40 tahun | 15 orang | 39 |
| 4. | > 50 tahun | 13 orang | 34 |
| | Jumlah | 38 orang | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019.

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan umur lebih dari 20 tahun sebanyak 6 orang atau 16%, lebih dari 30 tahun sebanyak 4 orang atau 11%, lebih dari 40 tahun sebanyak 15 orang atau 39%, dan sisanya lebih dari 50 tahun sebanyak 13 orang atau 34%.

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Lama Kerja

| No. | Lama Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|------------|----------|----------------|
| 1. | > 1 tahun | 8 orang | 21 |
| 2. | > 10 tahun | 14 orang | 37 |
| 3. | > 20 tahun | 16 orang | 42 |
| | Jumlah | 38 orang | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019.

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan lama kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 8 orang atau 21%, lebih dari 10 tahun sebanyak 14 orang atau 37%, dan lebih dari 20 tahun sebanyak 16 orang atau 42%.

4.1.8 Fasilitas yang Dimiliki

Fasilitas yang tersedia di Hotel Crown Tasikmalaya merupakan penyediaan perlengkapan fisik yang bertujuan untuk memberikan kemudahan kepada para pelanggan dalam melaksanakan aktivitas mereka sehingga kebutuhan dan kepuasan pelanggan dapat terpenuhi selama berada di hotel.

4.1.8.1 Fasilitas Operasional

Selain memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya, operasional Hotel Crown Tasikmalaya didukung dengan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai.

Berikut adalah daftar saran-sarana pendukung Hotel Crown Tasikmalaya yaitu:

1. Gedung hotel dengan letak yang strategis.
2. Fasilitas transportasi yang memadai.
3. Fasilitas *maintenance* yang cukup lengkap (perangkat *network*).
4. Ruang reservasi yang luas dan informatif.
5. Fasilitas reservasi via telepon, *website* dan *email*.

Fasilitas lain yang lebih terperinci yaitu:

- 1) Mobil
- 2) Motor
- 3) Komputer
- 4) Printer

4.1.8.2 Fasilitas Umum

Fasilitas umum yang disediakan Hotel Crown Tasikmalaya diantaranya yaitu:

1. Ruang tunggu yang berada diluar hotel.
2. Restoran yang menyediakan berbagai jenis makanan.

3. Kolam renang untuk orang dewasa dan anak-anak.
4. Mushola yang dapat menampung sebanyak 40 orang.
5. Tempat parkir yang luas.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang dipakai dalam penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil uji validitas instrument pengukuran melalui program *SPSS Versi 23*, untuk mengukur nilai validitas ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah 38 responden. Jika hasil validitas berada di atas 0,3 maka dianggap butir pernyataan atau instrument sudah valid.

1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.6

Koefisien Disiplin Kerja

| No. Butir Pertanyaan | r hitung | r kritik | Kriteria |
|-------------------------|----------|----------|----------|
| P1 | 0,735 | 0,3 | Valid |
| P2 | 0,689 | 0,3 | Valid |
| P3 | 0,862 | 0,3 | Valid |
| P4 | 0,965 | 0,3 | Valid |
| P5 | 0,854 | 0,3 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-----|-------|
| P6 | 0,884 | 0,3 | Valid |
| P7 | 0,541 | 0,3 | Valid |
| P8 | 0,823 | 0,3 | Valid |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel disiplin kerja (X) memiliki nilai korelasi $> 0,3$ berdasarkan kolom *total pearson correlation*, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesembilan indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Selanjutnya validitas untuk masing-masing butir pertanyaan variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Koefisien Produktivitas Kerja

| No. Butir Pertanyaan | r hitung | r kritik | Kriteria |
|-------------------------|----------|----------|-------------|
| P1 | 0,714 | 0,3 | Valid |
| P2 | 0,910 | 0,3 | Valid |
| P3 | 0,906 | 0,3 | Valid |
| P4 | 0,147 | 0,3 | Tidak Valid |
| P5 | 0,565 | 0,3 | Valid |
| P6 | 0,676 | 0,3 | Valid |
| P7 | 0,741 | 0,3 | Valid |
| P8 | 0,715 | 0,3 | Valid |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa terdapat satu indikator yang tidak valid yaitu indikator pertanyaan ke-4 yang nilai korelasinya berada dibawah 0.3, selebihnya indikator-indikator yang lain pada variabel produktivitas (Y) memiliki nilai korelasi > 0.3 dan dinyatakan valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan, dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui metode *cronbach's alpha* dimana suatu instrument dikatakan *reliable* bila memiliki keandalan atau *alpha* sebesar 0.6.

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu program *SPSS Versi 23*.

1. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Berikut ini adalah hasil dari output komputer program *SPSS Versi 23* mengenai uji reliabilitas untuk instrumen disiplin kerja.

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .786 | 9 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja di atas, kesembilan item indikator memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,786 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau dapat diandalkan.

2. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah instrumen kedua yang akan diuji. Uji reliabilitas untuk variabel produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .779 | 8 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel produktivitas kerja pada tabel 4.9 menyatakan bahwa kedelapan item indikator memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,779 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan tersebut maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau dapat diandalkan.

4.2.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja pada Hotel Crown Tasikmalaya

Dalam membuat tabel kriteria disiplin kerja, sebelumnya kita harus menentukan jarak interval terlebih dahulu, jarak interval dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$Jl = \frac{38(5) - 38(1)}{5} = \frac{190 - 38}{5} = \frac{182}{5} = 30,4 \approx 30$$

Tabel 4.10
Kriteria Disiplin Kerja

| Nilai | Kriteria |
|-----------|-------------------|
| 158 - 190 | Sangat Baik |
| 128 - 157 | Baik |
| 98 - 127 | Cukup Baik |
| 68 - 97 | Tidak Baik |
| 38 - 67 | Sangat Tidak Baik |

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 38 responden, diperoleh hasil mengenai disiplin kerja karyawan pada Hotel Crown Tasikmalaya yang dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

1. Tujuan dan beban (pekerjaan) yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tanggapan karyawan mengenai tujuan dan beban (pekerjaan) yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Tujuan dan beban (pekerjaan) yang diberikan sesuai
dengan kemampuan yang dimiliki.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase (%) |
|---------------------|-------|------------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 15.79 |
| Setuju | 4 | 13 | 52 | 34.21 |
| Cukup | 3 | 10 | 30 | 26.32 |
| Tidak Setuju | 2 | 9 | 18 | 23.68 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 38 | 130 | 100 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh tanggapan karyawan mengenai tujuan dan beban (pekerjaan) yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki termasuk dalam kategori baik dengan skor 130. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 15.79%, setuju sebanyak 13 orang atau 34.21%, cukup sebanyak 10 orang atau 26.32%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 atau 23.68%. Artinya, karyawan menyatakan tujuan dan beban (pekerjaan) yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Saya mengetahui dengan pasti tata tertib perusahaan.

Tanggapan karyawan mengenai saya mengetahui dengan pasti tata tertib perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12**Saya mengetahui dengan pasti tata tertib perusahaan.**

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase (%) |
|---------------------|-------|------------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 28.95 |
| Setuju | 4 | 14 | 56 | 36.84 |
| Cukup | 3 | 12 | 36 | 31.58 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0.00 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2.63 |
| Jumlah | | 38 | 148 | 100 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya mengetahui dengan pasti tata tertib perusahaan termasuk dalam kategori baik dengan skor 148. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang atau 28.95%, setuju sebanyak 14 orang atau 36.84%, cukup sebanyak 12 orang atau 31.58% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.63%. Artinya, karyawan menyatakan mengetahui dengan pasti tata tertib perusahaan.

3. Pimpinan/atasan mematuhi peraturan yang berlaku.

Tanggapan karyawan mengenai pimpinan/atasan mematuhi peraturan yang berlaku adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13**Pimpinan/atasan mematuhi peraturan yang berlaku.**

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase (%) |
|---------------------|-------|------------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 7 | 35 | 18.42 |
| Setuju | 4 | 7 | 28 | 18.42 |
| Cukup | 3 | 10 | 30 | 26.32 |
| Tidak Setuju | 2 | 14 | 28 | 36.84 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 38 | 121 | 100 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh tanggapan karyawan mengenai pimpinan/atasan mematuhi peraturan yang berlaku termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 121. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 18.42%, setuju sebanyak 7 orang atau 18.42%, cukup sebanyak 10 orang atau 26.32%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang atau 36.84%. Artinya, karyawan menyatakan pimpinan/atasan mematuhi peraturan yang berlaku.

4. Pimpinan/atasan datang tepat waktu.

Tanggapan karyawan mengenai pimpinan/atasan datang tepat waktu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Pimpinan/atasan datang tepat waktu.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase (%) |
|---------------------|-------|------------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 15.79 |
| Setuju | 4 | 28 | 112 | 73.68 |
| Cukup | 3 | 4 | 12 | 10.53 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0.00 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 38 | 154 | 100 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh tanggapan karyawan mengenai pimpinan/atasan datang tepat waktu termasuk dalam kategori baik dengan skor 154. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 15.79%, setuju sebanyak 28 orang atau 73.68%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau 10.53%. Artinya, karyawan menyatakan pimpinan/atasan datang tepat waktu.

5. Saya mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik.

Tanggapan karyawan mengenai Saya mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15**Saya mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik.**

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase (%) |
|---------------------|-------|------------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 1 | 5 | 2.63 |
| Setuju | 4 | 8 | 32 | 21.05 |
| Cukup | 3 | 6 | 18 | 15.79 |
| Tidak Setuju | 2 | 23 | 46 | 60.53 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 38 | 101 | 100 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 101. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2.63%, setuju sebanyak 8 orang atau 21.05%, cukup sebanyak 6 orang atau 15.79% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 orang atau 60.53%. Artinya, karyawan menyatakan mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik.

6. Pimpinan memberikan upah yang sesuai.

Tanggapan karyawan mengenai pimpinan memberikan upah yang sesuai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Pimpinan memberikan upah yang sesuai.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase (%) |
|---------------------|-------|------------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 26.32 |
| Setuju | 4 | 1 | 4 | 2.63 |
| Cukup | 3 | 25 | 75 | 65.79 |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 5.26 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 38 | 133 | 100 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh tanggapan karyawan mengenai pimpinan memberikan upah yang sesuai termasuk dalam kategori baik dengan skor 133. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 26.32%, setuju sebanyak 1 orang atau 2.63%, cukup sebanyak 25 orang atau 65.79%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5.26%. Artinya, karyawan menyatakan mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik.

7. Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanggapan karyawan mengenai sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17

Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase (%) |
|---------------------|-------|------------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 5 | 25 | 13.16 |
| Setuju | 4 | 17 | 68 | 44.74 |
| Cukup | 3 | 14 | 42 | 36.84 |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 5.26 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 38 | 139 | 100 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh tanggapan karyawan mengenai sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku termasuk dalam kategori baik dengan skor 139. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 13.16%, setuju sebanyak 17 orang atau 44.74%, cukup sebanyak 14 orang atau 36.84%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5.26%. Artinya, karyawan menyatakan sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

8. Pimpinan tegas dalam menindaklanjuti pelanggaran.

Tanggapan karyawan mengenai pimpinan tegas dalam menindaklanjuti pelanggaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18**Pimpinan tegas dalam menindaklanjuti pelanggaran.**

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase (%) |
|---------------------|-------|------------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 5 | 25 | 13.16 |
| Setuju | 4 | 6 | 24 | 15.79 |
| Cukup | 3 | 15 | 45 | 39.47 |
| Tidak Setuju | 2 | 12 | 24 | 31.58 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 38 | 118 | 100 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh tanggapan karyawan mengenai pimpinan tegas dalam menindaklanjuti pelanggaran termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 118. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 13.16%, setuju sebanyak 6 orang atau 15.79%, cukup sebanyak 15 orang atau 39.47%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 orang atau 31.58%. Artinya, karyawan menyatakan pimpinan tegas dalam menindaklanjuti pelanggaran.

Dalam membuat tabel kriteria rekapitulasi disiplin kerja, sebelumnya kita harus menentukan jarak interval terlebih dahulu, jarak interval dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$Jl = \frac{38(8)(5) - 38(8)(1)}{5} = \frac{1.520 - 304}{5} = \frac{1.216}{5} = 243$$

Tabel 4.19**Kriteria Rekapitulasi Disiplin Kerja**

| Nilai | Kriteria |
|---------------|-------------------|
| 1.276 - 1.520 | Sangat Baik |
| 1.033 - 1.275 | Baik |
| 790 - 1.032 | Cukup Baik |
| 547 - 789 | Tidak Baik |
| 304 - 546 | Sangat Tidak Baik |

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

Dari penilaian indikator pada tabel distribusi frekuensi disiplin kerja, maka dapat diketahui bahwa nilai tanggapan responden terhadap disiplin kerja pada Hotel Crown Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20**Rekapitulasi Disiplin Kerja**

| No. | Pertanyaan | Target Skor | Skor Tercapai | Kriteria |
|-----|--|-------------|---------------|------------|
| 1. | Tujuan dan beban (pekerjaan) yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. | 190 | 130 | Baik |
| 2. | Saya mengetahui dengan pasti tata tertib perusahaan. | 190 | 148 | Baik |
| 3. | Pimpinan/atasan mematuhi peraturan yang berlaku. | 190 | 121 | Cukup Baik |
| 4. | Pimpinan/atasan datang tepat waktu. | 190 | 154 | Baik |

| | | | | |
|--------|---|-----|-------|------------|
| 5. | Saya mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik. | 190 | 101 | Cukup Baik |
| 6. | Pimpinan memberikan upah yang sesuai. | 190 | 133 | Baik |
| 7. | Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku. | 190 | 139 | Baik |
| 8. | Pimpinan tegas dalam menindaklanjuti pelanggaran. | 190 | 118 | Cukup Baik |
| Jumlah | | | 1.044 | Baik |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.20 disiplin kerja pada Hotel Crown Tasikmalaya termasuk ke dalam kategori baik dengan jumlah skor sebanyak 1.044. Artinya, pelaksanaan disiplin kerja pada Hotel Crown Tasikmalaya baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator: tujuan dan beban (pekerjaan) yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, saya mengetahui dengan pasti tata tertib perusahaan, pimpinan/atasan mematuhi peraturan yang berlaku, pimpinan/atasan datang tepat waktu, saya mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik, pimpinan memberikan upah yang sesuai, pimpinan tegas dalam menindaklanjuti pelanggaran.

4.2.3 Pelaksanaan Produktivitas Kerja pada Hotel Crown Tasikmalaya

Dalam membuat tabel kriteria produktivitas kerja, sebelumnya kita harus menentukan jarak interval terlebih dahulu, jarak interval dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$Jl = \frac{38(5) - 38(1)}{5} = \frac{190 - 38}{5} = \frac{182}{5} = 30,4 \approx 30$$

Tabel 4.21
Kriteria Produktivitas Kerja

| Nilai | Kriteria |
|-----------|-------------------|
| 158 - 190 | Sangat Baik |
| 128 - 157 | Baik |
| 98 - 127 | Cukup Baik |
| 68 - 97 | Tidak Baik |
| 38 - 67 | Sangat Tidak Baik |

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 38 responden, diperoleh hasil mengenai produktivitas kerja karyawan pada Hotel Crown Tasikmalaya yang dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

1. Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

Tanggapan karyawan mengenai saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22
Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase (%) |
|---------------|-------|------------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 7 | 35 | 18.42 |
| Setuju | 4 | 30 | 120 | 78.95 |
| Cukup | 3 | 1 | 3 | 2.63 |

| | | | | |
|---------------------|---|----|-----|------|
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0.00 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 38 | 158 | 100 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 158. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 18.42%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang atau 78.95%. Artinya, karyawan menyatakan mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

2. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja.

Tanggapan karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23

Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar operasional kerja.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase (%) |
|---------------------|-------|------------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 1 | 5 | 2.63 |
| Setuju | 4 | 9 | 36 | 23.68 |
| Cukup | 3 | 17 | 51 | 44.74 |
| Tidak Setuju | 2 | 11 | 22 | 28.95 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 38 | 114 | 100 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh tanggapan responden mengenai pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja termasuk dalam kategori baik dengan skor 114. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2.63%, setuju sebanyak 9 orang atau 23.68%, cukup sebanyak 17 orang atau 44.74%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang atau 28.95%. Artinya, karyawan menyatakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja.

3. Saya senang terhadap pekerjaan yang saya tangani.

Tanggapan karyawan mengenai saya senang terhadap pekerjaan yang saya tangani adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24
Saya senang terhadap pekerjaan yang saya tangani.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase (%) |
|---------------------|-------|------------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 1 | 5 | 2.63 |
| Setuju | 4 | 4 | 16 | 10.53 |
| Cukup | 3 | 22 | 66 | 57.89 |
| Tidak Setuju | 2 | 11 | 22 | 28.95 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 38 | 109 | 100 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh tanggapan karyawan mengenai tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 109. Karyawan yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2.63%, setuju sebanyak 4 orang atau 10.53%, cukup sebanyak 22 orang atau 57.89%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang atau 28.95%. Artinya, karyawan menyatakan tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

4. Saya memiliki kebiasaan kerja yang terencana.

Tanggapan karyawan mengenai saya memiliki kebiasaan kerja yang terencana adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25

Saya memiliki kebiasaan kerja yang terencana.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase (%) |
|---------------------|-------|------------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 2 | 10 | 5.26 |
| Setuju | 4 | 20 | 80 | 52.63 |
| Cukup | 3 | 15 | 45 | 39.47 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 2.63 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 38 | 137 | 100 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya memiliki kebiasaan kerja yang terencana termasuk dalam kategori baik dengan skor 137. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5.26%, setuju sebanyak 20 orang atau 52.63%, cukup sebanyak 15 orang atau 39.47%, dan

yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.63%. Artinya, karyawan menyatakan memiliki kebiasaan kerja yang terencana.

5. Tingkat kesalahan yang dilakukan sangat rendah.

Tanggapan karyawan mengenai tingkat kesalahan yang dilakukan sangat rendah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26

Tingkat kesalahan yang dilakukan sangat rendah.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase (%) |
|---------------------|-------|------------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 26.32 |
| Setuju | 4 | 28 | 112 | 73.68 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0.00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0.00 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 38 | 162 | 100 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh tanggapan karyawan mengenai tingkat kesalahan yang dilakukan sangat rendah termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 162. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 26.32%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang atau 73.68%. Artinya, karyawan menyatakan tingkat kesalahan yang dilakukan sangat rendah.

6. Lingkungan kerja nyaman dan sarana kerja mendukung.

Tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja nyaman dan sarana kerja mendukung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27

Lingkungan kerja nyaman dan sarana kerja mendukung.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase (%) |
|---------------------|-------|------------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 26 | 130 | 68.42 |
| Setuju | 4 | 12 | 48 | 31.58 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0.00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0.00 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 38 | 178 | 100 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja nyaman dan sarana kerja mendukung dalam kategori sangat baik dengan skor 178. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang atau 68.42%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau 31.58%. Artinya, karyawan menyatakan lingkungan kerja nyaman dan sarana kerja mendukung.

7. Atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi.

Tanggapan karyawan mengenai atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28
Atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan
teladan dan berprestasi.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase (%) |
|---------------------|-------|------------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 7 | 35 | 18.42 |
| Setuju | 4 | 15 | 60 | 39.47 |
| Cukup | 3 | 14 | 42 | 36.84 |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 5.26 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.00 |
| Jumlah | | 38 | 141 | 100 |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.28 diperoleh tanggapan karyawan mengenai atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi termasuk dalam kategori baik dengan skor 141. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 18.42%, setuju sebanyak 15 orang atau 39.47%, cukup sebanyak 14 orang atau 36.84%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5.26%. Artinya, karyawan menyatakan atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi.

Dalam membuat tabel kriteria rekapitulasi produktivitas kerja, sebelumnya kita harus menentukan jarak interval terlebih dahulu, jarak interval dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$Jl = \frac{38(7)(5) - 38(7)(1)}{5} = \frac{1.330 - 266}{5} = \frac{1.064}{5} = 212.8 \approx 213$$

Tabel 4.29**Kriteria Rekapitulasi Produktivitas Kerja**

| Nilai | Kriteria |
|---------------|-------------------|
| 1.118 - 1.330 | Sangat Baik |
| 905 - 1.117 | Baik |
| 692 - 904 | Cukup Baik |
| 479 - 691 | Tidak Baik |
| 266 - 478 | Sangat Tidak Baik |

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

Dari penilaian indikator pada tabel distribusi frekuensi produktivitas kerja, maka dapat diketahui bahwa nilai tanggapan responden terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Crown Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30**Rekapitulasi Produktivitas Kerja**

| No. | Pertanyaan | Target Skor | Skor Tercapai | Kriteria |
|-----|---|-------------|---------------|-------------|
| 1. | Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti. | 190 | 158 | Sangat Baik |
| 2. | Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar operasional kerja | 190 | 114 | Cukup Baik |
| 3. | Saya senang terhadap pekerjaan yang saya tangani. | 190 | 109 | Cukup Baik |
| 4. | Saya memiliki kebiasaan kerja yang terencana. | 190 | 137 | Baik |

| | | | | |
|--------|--|-----|-----|-------------|
| 5. | Tingkat kesalahan yang dilakukan sangat rendah. | 190 | 162 | Sangat Baik |
| 6. | Lingkungan kerja nyaman dan sarana kerja mendukung. | 190 | 178 | Sangat Baik |
| 7. | Atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi. | 190 | 141 | Baik |
| Jumlah | | | 999 | Baik |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.30 produktivitas kerja pada Hotel Crown Tasikmalaya termasuk ke dalam kategori baik dengan jumlah skor sebanyak 999. Artinya, pelaksanaan produktivitas kerja pada Hotel Crown Tasikmalaya baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator: saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti, pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar operasional kerja, saya senang terhadap pekerjaan yang saya tangani, saya memiliki kebiasaan kerja yang terencana, tingkat kesalahan yang dilakukan sangat rendah, lingkungan kerja nyaman dan sarana kerja mendukung, dan atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi.

4.2.4 Analisis Data

4.2.4.1 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah untuk mengetahui adanya derajat/kekuatan hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Hotel Crown Tasikmalaya. Hasil output dari program *SPSS Versi 23* diperoleh nilai koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.31
Koefisien Korelasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .781 ^a | .610 | .599 | 2.12828 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.31 maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.781. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat sebesar 78,1% terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Crown Tasikmalaya.

4.2.4.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) dengan melihat *R square*. Hasil output dari program *SPSS Versi 23* mengenai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.32
Koefisien Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .781 ^a | .610 | .599 | 2.12828 |

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.32 menunjukkan R *square* sebesar 0,610. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 61,0% terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Crown Tasikmalaya. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 61,0\% = 39\%$, disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.4.3 Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Hasil dari program *SPSS Versi 23* mengenai regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 4.33
Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 11.688 | 1.715 | | 6.813 | .000 |
| Disiplin Kerja | .455 | .061 | .781 | 7.499 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Karena nilai regresi bernilai plus (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Sehingga model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 11.688 + 0.455 X$$

Untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut, maka kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

a = Angka konstan dari *unstandardized coefficients*. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada disiplin kerja (X) maka nilai konsisten produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 11.688.

b = Angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0.455. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat disiplin kerja (X), maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.455.

Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 11.688. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin (X) bernilai nol, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan bernilai 11.688. Sedangkan nilai dari b yaitu sebesar 0.455 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0.455 satuan.

4.2.4.4 Uji T

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis regresi linear multiples (berganda). Uji t bertujuan

untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Dengan menggunakan program *SPSS Versi 23*, dilakukan pengujian signifikansi parameter individu, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4.34

**Uji t
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 11.688 | 1.715 | | 6.813 | .000 |
| Disiplin Kerja | .455 | .061 | .781 | 7.499 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.34 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, diperoleh nilai t hitung = 7.499 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu $< 0,05$ (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel disiplin kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh M. Misbakhul Ulum (2010) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada perusahaan daerah air minum kota Blitar dengan menggunakan 87 orang sampel dengan analisis korelasi dan regresi sederhana, dan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang lain pernah dilakukan oleh Nurhayanti Suprianti (2015) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada direktorat metrologi Bandung dengan menggunakan 65 orang sampel dengan analisis koefisien korelasi rank spearman, analisis koefisien determinasi, dan uji t, dan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis deskriptif dan verifikatif terhadap penelitian yang telah penulis lakukan mengenai pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Crown Tasikmalaya dengan mengacu kepada hasil analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Crown, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada Hotel Crown Tasikmalaya telah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 38 orang yang menjawab 8 pertanyaan mengenai disiplin pada Hotel Crown Tasikmalaya dengan jumlah skor tercapai 1.044 dikategorikan baik.

Produktivitas kerja pada Hotel Crown Tasikmalaya telah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 38 orang yang menjawab 7 pertanyaan mengenai disiplin pada Hotel Crown Tasikmalaya dengan jumlah skor tercapai 999 dikategorikan baik.

2. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Crown Tasikmalaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan disiplin dalam bekerja sebaiknya melakukan pembinaan rutin minimal satu bulan satu kali untuk menyegarkan kembali pentingnya penerapan disiplin bagi diri sendiri dan untuk kepentingan kemajuan perusahaan.
2. Perlunya dorongan dan peran penting pimpinan untuk memantau karyawan-karyawannya agar menerapkan disiplin yang baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku.
3. Tindakan tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin harus dilakukan sehingga tidak adanya lagi tindakan pelanggaran, hal ini tentu saja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Versi 11.5*. Jakarta: Gramedia.
- Setiawan, Wawan. dan Munir. (2006). *Pengantar Teknologi Informasi: Sistem Informasi*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga-Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, M. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Supriani, Anik. 2011. *Tingkat Depresi pada Lansia Ditinjau dari Tipe Kepribadian dan Dukungan Sosial*. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastiyono, Agus. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Modern*. Yogyakarta: Jaya Putra.

Lampiran 1

RIWAYAT HIDUP



Skripsi ini ditulis oleh seorang putri Sunda bernama Titim Nurpatimah. Lahir pada tanggal 24 Agustus 1996, di Desa Girilaya Kec. Panawangan Kab. Ciamis Prov. Jawa Barat. Penulis merupakan Anak ke 2 dari 2 bersaudara. Penulis mengawali pendidikan di SDN 2 Gardujaya, dan lulus pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan pendidikan di MTs Cinyasag, dan lulus pada tahun 2012. Selanjutnya menempuh pendidikan di SMAN 1 Panawangan, dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun yang sama, penulis diterima di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

Selama di perguruan tinggi, penulis pernah bergabung dalam beberapa organisasi kemahasiswaan. Dimulai dari tahun 2015-2016 yaitu sebagai anggota kerohanian dan anggota olahraga. Dalam bidang olahraga penulis memiliki hobi seperti bermain bola takraw, bola voli, tenis meja, tenis lapang, dan bulu tangkis. Dalam bidang seni, penulis tertarik dalam seni kaligrafi Al Qur'an dan pernah mendapat juara ke-2 pada lomba kaligrafi di tingkat Kab. Ciamis pada tahun 2013. Tidak hanya itu, penulis juga aktif dalam bidang pengembangan pelestarian lingkungan dan juga penanaman tanaman hijau.

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL CROWN TASIKMALAYA TAHUN 2019

1. RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : L / P
2. Pendidikan : SD/SMP/SMA/D3/S1/S2
3. Usia : Tahun
4. Unit Kerja :
5. Lama Kerja : Tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Kepada bapak/ibu/sdr dimohon untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan dengan sebenarnya.
- b. Berilah tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda.
- c. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - C = Cukup
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

3. Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | C | TS | STS |
| 1. | Tujuan dan beban (pekerjaan) yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. | | | | | |
| 2. | Saya mengetahui dengan pasti tata tertib perusahaan. | | | | | |
| 3. | Pimpinan/atasan mematuhi peraturan yang berlaku. | | | | | |
| 4. | Pimpinan/atasan datang tepat waktu. | | | | | |
| 5. | Saya mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik. | | | | | |
| 6. | Pimpinan memberikan upah yang sesuai. | | | | | |
| 7. | Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku. | | | | | |
| 8. | Pimpinan tegas dalam menindaklanjuti pelanggaran. | | | | | |

4. Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | C | TS | STS |
| 1. | Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti. | | | | | |
| 2. | Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja | | | | | |
| 3. | Saya senang terhadap pekerjaan yang saya tangani. | | | | | |
| 4. | Atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi. | | | | | |
| 5. | Saya memiliki kebiasaan kerja yang terencana. | | | | | |
| 6. | Tingkat kesalahan yang dilakukan sangat rendah. | | | | | |
| 7. | Lingkungan kerja nyaman dan sarana kerja mendukung. | | | | | |
| 8. | Atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi. | | | | | |