

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
HOTEL TRAVELLO MANADO**

TUGAS AKHIR

Oleh :

**STIEF A. S. TULENAN
11 053 045**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015**

Stief A. S. Tulenan. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (studi pada Travello Hotel Manado). Tugas Akhir program studi Manajemen Bisnis. Pembimbing: (I) Dr. Daisy I.E Sundah, SE, MEdM (II) Iyam L. Dua, SE, MSi

ABSTRAK

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: (1) Mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan Travello Hotel Manado. (2) Mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan Travello Hotel Manado. (3) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Travello Hotel Manado.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah 41 karyawan dari jumlah total 69 karyawan yang ada dan diambil secara acak yang ada pada Travello Hotel Manado. 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, deskripsi statistik variabel, pengujian Validitas dan Reliabilitas, serta analisis grafik. Pengujian data menggunakan alat bantu program *SPSS 20*.

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

Kata kunci: Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Stief A. S. Tulenan. 11053045. *The Effect of Work Discipline toward Employee Productivity (Studies on Travello Hotel Manado)*. By Mrs. Dr. Daisy I.E. Sundah, SE, MEdM as a supervisor I and Mrs. Iyam L. Dua, SE, MSi, as a supervisor II.

ABSTRACT

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: (1) Determine the employees' level of discipline in Travello Hotel Manado. (2) Determine the level of employee productivity in Travello Hotel Manado. (3) Determine the influence of labor discipline on employee productivity in Travello Hotel Manado.

The design of the study is quantitative research. Samples in this research are 41 employees from a total of 69 employees and taken randomly exist in Travello Hotel Manado. 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, descriptive statistic variables; Validity and reliability testing; and graphs analysis. Testing program data using tools Microsoft SPSS 20.

The results of the total score of the variables showed that the discipline of work and the level of labor productivity in Travello Hotel Manado is still relatively low. There is a positive and significant influence between the discipline of work on employee productivity Travello Hotel Manado. 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

MOTTO

*Mitalah,
Maka akan diberikan kepadamu
Carilah,
Maka kamu akan mendapat
Ketuklah,
Maka pintu akan dibukakan bagimu*
(Matius 7:7)

In this life we cannot do great things. We can only do small things
with great LOVE
(Mother Teresa)

*It is good to be an **important person**,
But,
The most important to be a **good person***

Ubi Caritas Est, Ibi Deus Est

Kupersembahkan untuk:

*Mama Papa Tercinta
&
Adik-adik Tersayang*

LEMBAR PERSETUJUAN

Berdasarkan pembimbingan dan pemeriksaan yang telah dilakukan maka mahasiswa Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis yang disebut di bawah ini :

Nama : Stief A. S. Tulenan

NIM : 11 053 045

Program Studi : Manajemen Bisnis

Dinyatakan mampu dan tersedia materi pendukung untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul : “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Travello Manado”

Manado, Agustus 2015

Disetujui,

Pembimbing 1,

Pembimbing 2,

Dr. Daisy I.E. Sundah, SE, MEdM

NIP :196301091989032001

Iyam L. Dua, SE, MSi

NIP : 196501161990112001

Ketua Panitia
Seminar dan Ujian Tugas Akhir,

Dr. Ir. EfendyRasjid, MSi, MM

NIP. 19670516 1994031 003

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir oleh Stief A. S. Tulenan ini telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 24 Agustus 2015.

Ketua / Penguji 1,

Dr. Mikke R. Marentek, SE, MSi
NIP. 196310021990032001

Penguji 2,

Penguji 3,

Jeane Maramis, SE, MAP
NIP. 19806041989032002

Dr. Daisy I.E. Sundah, SE, MEdM
NIP :196301091989032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Willem Gilbert Pomantow, SE, MSi
NIP. 196511191990031003

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Stief A. S. Tulenan
NIM : 11 053 045
Jurusan : Administrasi Bisnis
Program Studi : Manajemen Bisnis
Program : Diploma IV

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri; bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran dari saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tugas Akhir ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, Agustus 2015
Yang membuat pernyataan,

Stief A. S. Tulenan
NIM. 11 053 045

BIOGRAFI

Nama : Stief A. S. Tulenan

NIM : 11 053 045

Tempat, Tanggal Lahir : Tomohon, 19 Juni 1992

Agama : Katolik

Alamat Tempat Tinggal : Kel. Tara-tara I Lingk. VIII Kec. Tomohon Barat

Riwayat Pendidikan : TK Katolik Santa Theresia Tara-tara (1997-1998)

: SD Katolik I BHK Tara-tara (1998-2004)

: SMP Negeri 4 Tomohon (2004-2007)

: SMA Katolik Seminari Fransiskus Xaverius
Kakaskasen, Tomohon (2007-2010)

Nama Ayah : Donasianus Tulenan

Nama Ibu : Anita Lepar

Alamat Tempat Tinggal : Kel. Tara-tara I Lingk. VIII Kec. Tomohon Barat.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa karena berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik.

Tugas Akhir ini disusun senantiasa untuk melengkapi persyaratan yang harus dipenuhi oleh mahasiswa dalam menyelesaikan program studi Diploma IV jurusan Administrasi Bisnis, program studi Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung khususnya dari pihak Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus
2. Orang tua penulis mama dan papa.
3. Direktur Politeknik Negeri Manado Bpk. Ir. Jemmy J. Rangan, MT
4. Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Bpk. Willem G. Pomantow, SE, MSi
5. Sekertaris Jurusan Administrasi Bisnis Ibu Juliet Makinggung, SE, MSi
6. Ketua program studi Manajemen Bisnis Ibu Martine Lapod, SE, MSi
7. Ketua Panitia Bpk. Ir. Efendy Rasjid, MSi.
8. Dosen Pembimbing Ibu Dr. Daisy I. E. Sundah, SE, MEdM dan ibu Iyam L. Dua, SE, MSi
9. General Manager Travello Hotel Manado Bpk. Stanley M. Sepang
10. Seluruh Karyawan Travello Hotel Manado.
11. Seluruh keluarga penulis

12. Teman-teman Jurusan Administrasi Bisnis Diploma IV dan Grace Nancy Pola yang telah banyak membantu penulis menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang sifatnya membangun untuk pengembangan selanjutnya.

Penulis mengharapkan semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat dan informasi bagi civitas akademika Politeknik Negeri Manado dan para pembaca.

Manado, Agustus 2015

Stief Tulenan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
LEMBAR KEASLIAN PROPOSAL PENELITIAN.....	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
HALAMAN JUDUL.....	i
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Manfaat	7
1.3.1 Tujuan	7
1.3.2 Manfaat	7
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen.....	8
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Pengertian Displin Kerja	11
2.1.4. Jenis-jenis Disiplin Kerja	14
2.1.5. Prinsip-prinsip Pendisiplinan	14
2.1.6. Indikator-indikator Kedisiplinan.....	16
2.1.7. Definisi Produktivitas Kerja.....	18
2.1.8. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	20
2.2. Tinjauan Pustaka	28
2.3. Kerangka Pikir	32
2.4. Hipotesis.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1. Objek dan Waktu Penelitian.....	35
3.2. Jenis Penelitian dan Metode Penelitian.....	35
3.3. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	36
3.3.1 Jenis Data.....	36

3.3.2	Metode Pengumpulan Data.....	37
3.4.	Populasi dan Sampel	37
3.4.1	Populasi.....	37
3.4.1	Sampel.....	38
3.5.	Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	39
3.5.1	Definisi Operasional Variabel.....	39
3.5.2	Skala Pengukuran	42
3.6.	Analisis Data	43
3.6.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	43
3.6.2	Analisis Korelasi	45
3.6.3	Analisis Regresi Sederhana.....	47
3.6.4	Pengujian Hipotesis.....	47
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1	Gambaran Umum Perusahaan,	49
4.1.1	Sejarah Perusahaan	49
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	50
4.1.3	Bidang Usaha	51
4.1.4	Sumber Daya Perusahaan	51
4.1.5	Sumber Daya Manusia (Ketenagakerjaan)	52
4.1.6	Organisasi Perusahaan	53
4.2	Deskripsi Responden	56
4.2.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin... ..	56
4.2.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
4.2.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	57
4.2.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	58
4.3	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	59
4.3.1	Variabel Disiplin Kerja.....	60
4.3.2	Variabel Produktivitas kerja	69
4.4	Hasil Uji Statistik dan Interpretasi Data Kuantitatif.....	78
4.4.1	Uji Validitas	78
4.4.2	Uji Reliabilitas	80
4.4.3	Analisis Grafik.....	83
4.4.4	Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana.....	85
4.5	Pembahasan	88
BAB V	PENUTUP	92
5.1	Kesimpulan	92
5.2	Saran	93

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
2.1	Tinjauan Pustaka	28
3.1	Waktu Penelitian	35
3.2	Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja (X).....	40
3.3	Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Kerja (Y)	41
4.1	Jumlah Karyawan	52
4.2	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.3	Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
4.4	Komposisi Responden Berdasarkan Usia	57
4.5	Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
4.6	Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X).....	60
4.7	Deskripsi tujuan (pekerjaan)	62
4.8	Deskripsi beban pekerjaan	63
4.9	Deskripsi Pimpinan Datang tepat waktu	64
4.10	Deskripsi Pimpinan mematuhi peraturan	64
4.11	Deskripsi Karyawan mendapatkan penghargaan	65
4.12	Deskripsi karyawan mendapat upah yang sesuai	66
4.13	Deskripsi sanksi hukuman.....	67
4.14	Deskripsi pimpinan tegas terhadap pelanggaran	67
4.15	Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja.....	69
4.16	Deskripsi karyawan bekerja teliti	71
4.17	Deskripsi bekerja sesuai standar	72
4.18	Deskripsi karyawan bekerja sesuai target	73
4.19	Deskripsi pencapaian volume kerja.....	73
4.20	Deskripsi tepat waktu menyelesaikan pekerjaan.....	74
4.21	Deskripsi tiba tepat waktu	75
4.22	Deskripsi lingkungan dan sarana kerja nyaman	76
4.23	Deskripsi promosi jabatan	77
4.24	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)	78
4.25	Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	79
4.26	Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)	80
4.27	Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	81
4.28	Model Hubungan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja	85
4.29	Koefisien	86
4.30	Anova	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	33
3.1	Waktu Penelitian	33
4.1	Struktur Organisasi.....	55
4.2	Total Skor Disiplin Kerja (X).....	61
4.3	Total Skor Produktivitas Kerja (Y)	70
4.4	Grafik Histogram Korelasi dan Regresi Berganda.....	83
4.5	Normal Plot Regresi Residual Standart.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1	Skor Disiplin Kerja (X)	97
2	Skor Produktivitas Kerja (Y)	99
3	Total Skor Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja	101
4	r Tabel	103
5	Kuesioner Penelitian	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Era globalisasi menuntut adanya kompetisi dari beberapa negara dalam melakukan persaingan dengan merebut kedudukan yang tertinggi baik dalam bidang ekonomi, politik, sosial budaya dan sebagainya. Persaingan tidak dapat terhindar dari dunia global ini karena yang terbaiklah yang akan terpilih dan maju lebih kedepan. Persaingan besar yang sering terjadi memberikan dampak yang akan menjalar ke seluruh negara. Dampak ini tidak hanya dirasakan oleh negara bersangkutan yang melakukan persaingan dan inovasi melainkan dirasakan oleh negara-negara tetangga dan negara-negara koalisi bersangkutan.

Revolusi industri yang terjadi di Amerika memiliki pengaruh besar terhadap beberapa negara di berbagai penjuru dunia. Seperti halnya dengan Amerika dan Uni Soviet yang berbondong-bondong melakukan persaingan dalam bidang teknologi. Persaingan ini berujung pada gagasan-gagasan baru yang menjalar ke seluruh penjuru bumi melalui kegiatan eksplorasi kedua pesaing ini dalam bidang teknologi dan sebagainya. Namun dari situ, masih banyak tantangan dan kekurangan yang sering dialami dalam melakukan pengembangan. Hal ini terjadi karena pimpinan mereka masih kurang dalam memperhatikan faktor-faktor produksi dalam tujuan organisasi. Oleh sebab itu, faktor-faktor produksi pada suatu organisasi seharusnya diperhatikan. karena setiap aspek yang terkandung di dalamnya sangat berhubungan erat dalam mencapai suatu tujuan organisasi

tersebut. Salah satu aspek yang terpenting agar tercapainya tujuan suatu organisasi atau instansi adalah sumber daya manusia.

Pemerintah Indonesia yang sekarang ini sedang berusaha keras untuk dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam rangka untuk bangkit menjadi sebuah negara maju dan bukan lagi sebagai julukan negara berkembang. Pemerintah Indonesia mengusahakan adanya peningkatan mutu sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam proses operasional suatu organisasi atau perusahaan untuk menciptakan hasil yang berkualitas. SDM merupakan aset yang paling berharga untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. SDM bukanlah sekedar sumber daya, namun telah menjadi tolok ukur utama dalam mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

Suatu perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia adalah sosok yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini dibutuhkan 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 ke arah yang lebih baik atau buruk itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada, karena manusia paling banyak berperan untuk 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.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya merupakan sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja saat sekarang ini harus lebih baik dari pada yang dulu. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. 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.

Setiap perusahaan berbondong-bondong agar bisa mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ravianto (1995) dalam bukunya "*Produktivitas dan Motivasi*", ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya semangat kerja, disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap, etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja serta kesempatan berprestasi.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Dalam hal ini disiplin adalah suatu keadaan tertib yang bagi seseorang atau kelompok orang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi tertentu dan bersedia menjalankan peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Musnahnya kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. 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.

Dalam menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas semaksimal mungkin, tepat pada harapan yang dituju, bekerja cepat dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Hal ini dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Hotel Travello Manado merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa yang memiliki nilai dan kualitas pelayanan yang tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) di dalamnya tertata dengan baik. Namun pada kenyataannya, produktivitas kerja yang dihasilkan dalam perusahaan ini tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Tingkat kedisiplinan yang dicerminkan oleh perusahaan ini masih jauh dari harapan. Beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan seringkali tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga ada beberapa karyawan yang harus melakukan kerja rangkap baik staff maupun atasan. Pihak pimpinan juga seharusnya menjadi cermin dan patokan bagi para bawahan dalam bertindak. Pada kenyataannya di lapangan, pimpinan selalu datang tidak tepat pada waktunya. Selanjutnya sistem penggajian juga masih jauh dari harapan, dimana ada beberapa karyawan yang digaji dibawah standard upah minimum yang berlaku. Lebih dari itu, perusahaan ini kurang tegas dalam memberikan sanksi hukum kepada karyawan yang melanggar aturan. Pimpinan hanya memberikan teguran secara langsung kepada karyawan yang melanggar peraturan. Seharusnya pimpinan dengan tegas memberi hukuman kepada karyawan agar bisa memberikan efek jera bagi yang melanggar.

Kondisi di atas berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang ada. Kondisi tersebut mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan diperusahaan ini. Kuantitas pekerjaan yang harusnya dicapai tetapi tidak dicapai targetnya. Kuantitas karyawan yang ada tidak seimbang dengan kuantitas pekerjaan yang ada, sehingga ada beberapa karyawan yang harus menghadapi pekerjaan rangkap. Kondisi ini juga membuat pekerjaan tertunda atau tidak selesai pada waktunya. Masalah-masalah di atas itu juga membuat semangat kerja karyawan menurun ditandai dengan ketidakpuasan atas balas jasa yang diterima dan karyawan sering jatuh sakit karena kuantitas pekerjaan yang tidak sesuai.

Hotel Travello Manado membutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk produktivitas yang lebih baik. Dengan meningkatkan kedisiplinan maka diharapkan karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan cepat dan tingkat absensi yang tinggi dapat diperkecil. Hal ini juga akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja termasuk jam kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Selanjutnya, kualitas dan kuantitas pekerjaan akan terealisasikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Pada dasarnya, kerja bermalas-malasan atau tradisi jam karet bukanlah akan membangun tingkat perekonomian perusahaan tetapi akan menghambat keinginan yang semestinya akan dicapai. Sebaliknya jika pekerjaan dilakukan dengan efektif dan efisien maka tujuan utama perusahaan yaitu *profit oriented* akan tercapai.

Berdasarkan hasil uraian dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas Kerja pada Hotel Travello Manado.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas maka dirumuskan suatu pertanyaan peneliti sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan Hotel Travello Manado?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan Hotel Travello Manado?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Travello Manado?

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan Hotel Travello Manado?
- b) Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan Hotel Travello Manado?
- c) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Travello Manado?

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a) Mampu memberikan sumbangan pengetahuan tentang disiplin kerja dalam peningkatannya terhadap produktivitas kerja.
- b) Mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja dalam lingkungan kerja.
- c) Mampu meningkatkan kesadaran karyawan baik atasan maupun bawahan tentang pentingnya tingkat kedisiplinan.
- d) Diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangan pemikiran dan memotivasi karyawan Hotel Travello Manado dalam hal peningkatan disiplin kerja untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang lebih baik.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Ada beberapa definisi tentang manajemen yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2008:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Sikula yang dikutip Hasibuan (1996:2) manajemen adalah *management in general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading motivating, communicating and dicision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring an efficient creation of some product of service* (manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Menurut Koontz and O'Donnel (Hasibuan 1996 :3) *Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organizes, staffs, direct and control the activities other people.* Artinya manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan

tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian. Selanjutnya Ardana (2012,4) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah perpaduan antara ilmu dan seni dalam pencapaian tujuan melalui tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber-sumber daya yang ada sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efektif dan efisien.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia dengan dibekali daya cipta, rasa dan karsa akan memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada disekitarnya. Manusia dengan budaya yang dimiliki dapat menentukan tinggi rendahnya nilai terhadap suatu sumber daya sehingga perlu meningkatkan SDM itu sendiri (Ardana, 2012:5).

SDM menurut Yusuf Suit-Almasdi (Ardana, 2012:5) adalah kekuatan daya fikiran dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali,

dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama. SDM adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

Menurut Hasibuan (2008:12) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pendapat lain dari Ardana (2012:5) MSDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau seni yang merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, pemberian kompensasi dan mengawasi terhadap pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia, agar dapat ditingkatkan dan dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai efektivitas dan efisiensi para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan karirnya.

2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu porsi pelengkap yang sangat penting untuk karyawan dan untuk organisasi. Tujuan suatu organisasi akan terwujud lewat produktivitas kerja karyawan yang baik dimana didalamnya karyawan harus memiliki sikap disiplin yang tinggi. Oleh karena itu disiplin kerja sangat penting dan dibutuhkan di dunia organisasi.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2008:190). Selanjutnya menurut Wursanto (2000:78) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan hanya unsur paksaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Hasibuan (2003:193) kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif

MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Selain dari pada itu, Sinungan (2003) juga menyatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

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.

2.1.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 1993: 218) terdiri dari:

- 1) *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- 2) *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

2.1.5 Prinsip-prinsip Pendisiplinan

Untuk mengkondisikan pegawai suatu organisasi atau perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan antara lain:

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar pegawai yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan pegawai, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

c. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera

Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera terbukti bahwa pegawai telah melakukan kesalahan sehingga pegawai dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen.

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.

f. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap. (Heijeracman dan Suadi Usman, 1993:241).

2.1.6 Indikator-Indikator Kedisiplinan

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

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. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. 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.

2.1.7 Definisi Produktivitas Kerja

Pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan adalah sebuah tindakan manajemen yang didalamnya terdapat faktor-faktor produksi dimana manusia adalah sebagai individu yang berperan penting dalam menjalankan operasinya. Dalam operasinya itu maka dibutuhkan produktivitas kerja yang sesuai agar mendapatkan manfaat dari perencanaan tujuan dan maksud dari organisasi ataupun perusahaan.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang didapat dengan sumber daya yang diperlukan (Payaman J. Simanjuntak, 2000:6). Sedangkan menurut Soeprihanto (2003:6) produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Selanjutnya menurut Hasibuan (2003:105) “Produktivitas adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Sedangkan menurut Kusrianto (2000:2) “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai

dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”. Istilah dari produktivitas ini memiliki makna dan arti yang berbeda-beda untuk tiap orang yang berbeda. Hal ini berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan segala sesuatu dengan benar,, bekerja lebih cermat dan lebih giat. Sinungan (2003:12) mengemukakan bahwa “produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan output.

Dalam arti yang sederhana pengertian mengenai produktivitas seperti yang telah dipaparkan diatas sering diungkapkan dalam artian bahwa produktivitas adalah rasio dari pengeluaran dan pemasukan yang terpakai. Mulyono (2004:3) berpendapat bahwa “produktivitas adalah hasil yang terdapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi”. Dipandang dari sudut filosofis, Ardana (2012:269) berpendapat bahwa “Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini”, sedangkan dari sudut teknis “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan seluruh sumber daya yang dipegunakan (input)”.

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)

Menurut Henry Simamora (2004:612), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh haryawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu kegiatan dalam organisasi atau perusahaan dan diselesaikan pada waktu yang ditentukan.

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 itu harus lebih baik dari sebelumnya. Penjabaran mengenai produktivitas ini pula menunjuk pada pengukuran produktivitas secara kualitatif sebagaimana diatas, inilah yang menjadi dasar dan digunakan sebagai acuan untuk melihat tingkat produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* per *input*, dimana *output* adalah hasil penjualan yang dicapai sedangkan *input* adalah jumlah karyawan.

2.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap organisasi ataupun perusahaan selalu bekeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutirno (2009) menyatakan bahwa ada beberapa

faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu: mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009) menyatakan beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas antara lain: “*Knowledge, Skills, Abilities, Attitudes, dan Behaviors*”.

Perincian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja dijelaskan oleh Ravianto (1986:20) sebagai berikut:

a. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai sebagai manusia (individu) sudah barang tentu memiliki identitas tersendiri antara lain sebagai berikut:

- a. Tabiat/watak
- b. Sikap/tingkah laku/penampilan
- c. Kebutuhan
- d. Keinginan
- e. Cita-cita/kepentingan-kepentingan lainnya
- f. Kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya
- g. Keadaan lingkungan dan pengalaman pegawai itu sendiri

Karena setiap pegawai memiliki identitas yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa juga dalam hubungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan

pekerjaannya. Demikian pula pimpinan juga mempunyai latar belakang budaya dan pandangan falsafah serta pengalaman dalam menjalankan pekerjaan yang berlain-lain sehingga berpengaruh di dalam melaksanakan pola hubungan kerja dengan pegawai.

Pada hakikatnya motivasi pegawai dan pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan. Dengan demikian pegawai akan mengetahui fungsi, peranan dan tanggung jawab dilingkungan kerjanya dan dilain pihak pimpinan perlu menumbuhkan iklim kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban pegawai diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi peranan dan tanggung jawab pegawai.

b. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang terermin dalam perbuatan tingka laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain.

Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja.

c. Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas kerja. Untuk itu dapat ditempuh sebagai langkah seperti:

- a. Peningkatan produktivitas kerja melalui penumbuhan etos kerja, dapat dilakukan lewat pendidikan terarah. Pendidikan harus mengarah kepada pembentukan sikap mental pembangunan, sikap atau watak positif sebagai manusia pembangunan bercirikan inisiatif, kreatif, berani mengambil resiko, sistematis dan skeptis.
- b. Sistem pendidikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan yang memerlukan berbagai keahlian dan keterampilan serta sekaligus dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas, kualitas dan efisiensi kerja.
- c. Menumbuhkan motivasi kerja, dari sudut pandang pekerja, kerja berarti pengorbanan baik untuk pengorbanan waktu senggang dan kenikmatan hidup lainnya, sementara itu upah/gaji merupakan ganti rugi dari segala pengorbanannya itu.

d. Keterampilan

Faktor keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir. Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu. Dengan demikian menjadi faktor penentu suatu keberhasilan dan produktivitas kerja, karena dari waktu itulah dapat dimunculkan kecepatan dan percepatan yang akan sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan kehidupan.

e. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal. Faktor alat, cara dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang tinggi, maka faktor tersebut harus betul-betul serasi terhadap kemampuan, kebolehan dan batasan manusia pekerja.

f. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak pegawai maupun dari pihak pimpinan sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara pegawai dan pimpinan dalam

rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha kearah peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Selain itu, Suprihanto (2003:6) juga mengemukakan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja antara lain pendidikan dan latihan keterampilan, gizi/nutrisi dan kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi/kemauan, keterampilan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah”. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Produktivitas dipengaruhi pula tingkat kehadiran karyawan dalam tempat kerja. Produktivitas yang diharapkan perusahaan ataupun organisasi tidak akan berjalan secara optimal jika tingkat kehadiran karyawan sangat rendah, karena jika karyawan tidak masuk kerjaj, secara optimal tidak akan menyelesaikan produk atau pelayanan jasa seperti yang diharapkan.

Produktivitas sinonim dengan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil kerja tersebut dicapai dengan kualitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut dengan tujuan dan sasaran tertentu yang harus dicapai sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan. Kemudian dari situ dikemukakan oleh Agus (1995:476) beberapa faktor yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas antara lain:

a. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kualitas bagi hampir semua orang tampaknya berarti kualitas tinggi. Kualitas semakin tinggi berarti semakin baik. Seorang karyawan sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen di suatu organisasi harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas.

b. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

c. Ketepatan waktu

Penilaian waktu dari setiap orang berbeda-beda. Misalnya budaya barat menganggap waktu sebagai suatu sumber daya yang langka, “waktu adalah uang” dan harus digunakan secara efisien. Beberapa budaya lain mengambil suatu pendekatan yang lain lagi terhadap waktu. Mereka memfokuskan pada masa lalu misalnya mengikuti tradisi mereka dan berusaha melestarikan praktek-praktek historisnya. Pengetahuan akan orientasi waktu yang berlainan dari budaya-budaya tersebut dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu, apakah perencanaan jangka panjang dan dipraktekkan secara mluas, pentingnya

pengawasan kerja dan apakah yang menyebabkan keterlambatan-keterlambatan. Berangkat dari hal diatas, seorang pegawai harus memiliki paham tersebut yang memadam waktu sebagai sumber daya yang harus benar-benar dipergunakan dengan tepat dan mempraktekkan pada tugas-tugasnya yaitu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan orang tepat pada waktu yang ditentukan serta mengutamakan prinsip efisien. Disini peran pimpinan melakukan pengawasan dan mengkoordinasi pegawainya ketika dalam melaksanakan tugas serta harus peka terhadap penyebab kendala-kendala jika pegawainya melaksanakan tugas tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan (Agus, 1995:477).

d. Semangat kerja

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan (Moekijat, 1997:31). Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

e. Disiplin kerja

Disiplin kerja yang baik dapat diukur dalam wujud tindakan setiap individu, misalnya datang dan pulang kantor tepat waktu; menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; melaksanakan tugas dengan penuh semangat; dan mematuhi semua peraturan yang ada.

2.2 Tinjauan Pustaka

TABEL 2.1
TINJAUAN PUSTAKA

NO	Peneliti	Tahun	Judul	Kesimpulan	Hasil Penelitian
1.	Nurhayanti Suprianti	2010	Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Direktorat Metrologi Bandung	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.	Sampel yang digunakan adalah 65 orang dai total 185 karyawan. Menggunakan analisis koefisien korelasi Rank Spearman, analisis koefisien determinasi, dan uji t.
2.	Hendrawan Ferdianta	2008	Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Indonesia Jersey Malang	Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel displin kerja yang meliputi disiplin waktu dan disiplin sikap terhadap produktivitas kerja karyawan	Menggunakan sampel sebanyak 80 orang dari total populasi 480 karyawan dan peneliti menggunakan alat analisa regresi linier berganda.
3.	Eko Daryanto	2007	Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan laut PT Patria Nusa	Terdapat pengaruh yang kuat antara displin kerja dan produktivitas kerja	Menggunakan populasi sebanyak 150 orang dengan sampel 40 orang dengan menggunakan

			Segara Jakarta		rumus pearson untuk regresi
4.	Iis Puspika Dewi Nur Aeni	2012	Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Rutan Klas 1 Bandar Lampung	Berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja	Menggunakan seluruh populasi 53 orang sebagai sampel dengan analisis korelasi dan regresi sederhana
5.	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 54 sebagai sampel dengan analisis regresi berganda, uji T (parsial) dan uji F (Simultan).
6.	Elvie Sriwahyuni Siregar	2013	Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Voltama Vista Megah Electric Industry	Berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan produktivitas kerja	Menggunakan seluruh populasi 49 sebagai sampel dengan analisis korelasi dan regresi sederhana
7.	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	Menggunakan sampel sebanyak 72 dengan menggunakan analisis regresi berganda, uji t dan uji f.

8.	Darma Tintri		Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Food Station Tjipinang Jaya	Produktivitas Berpengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja	Menggunakan sampel sebanyak 50 responden dengan menggunakan anlisis korelasi dan regresi sederhana.
9.	Anisa Novita Sari	2008	Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas PU Grobongan.	Berpengaruh secara signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktvitas kerja	Menggunakan analisa dari hasil koefisien konkordansi kendal
10.	M. Misbakhul Ulum	2010	Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar	Berpengaruh positif antara disiplin kerja dan produktvitas kerja	Menggunakan 87 Sampel dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi sederhana.
11.	Roni Faslah		Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Kabel Indo Murni, Tbk.	Secara parsial masing-masing motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan secara simultan bersama-sama kedua-duanya berpengaruh terhadap produktivitas	Menggunakan sampel 100 responden dari total populasi 139 dengan menggunakan analisis regresi berganda, uji t dan uji f.
12.	Rizki Bestari	2013	Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja	Secara parsial masing-masing kompensasi dan disiplin kerja	Menggunakan 68 sampel dengan analisis regresi

			Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkat Sejahtera Abadi.	berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan secara simultan bersama-sama kedua-duanya berpengaruh terhadap produktivitas.	berganda, uji t dan uji f.
13.	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 produktivitas.	Menggunakan 45 sampel dengan analisis regresi berganda, uji t dan uji f.
14.	Raharjo Imam Spto	2014	Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makasar	Secara parsial masing-masing pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan secara simultan variabel pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas	Menggunakan 30 sampel dengan analisis regresi berganda, uji t dan f.

2.3 Kerangka Pikir

Hasibuan (2008) menyebutkan ada delapan indikator dari kedisiplinan yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan dan
8. Hubungan kemanusiaan.

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

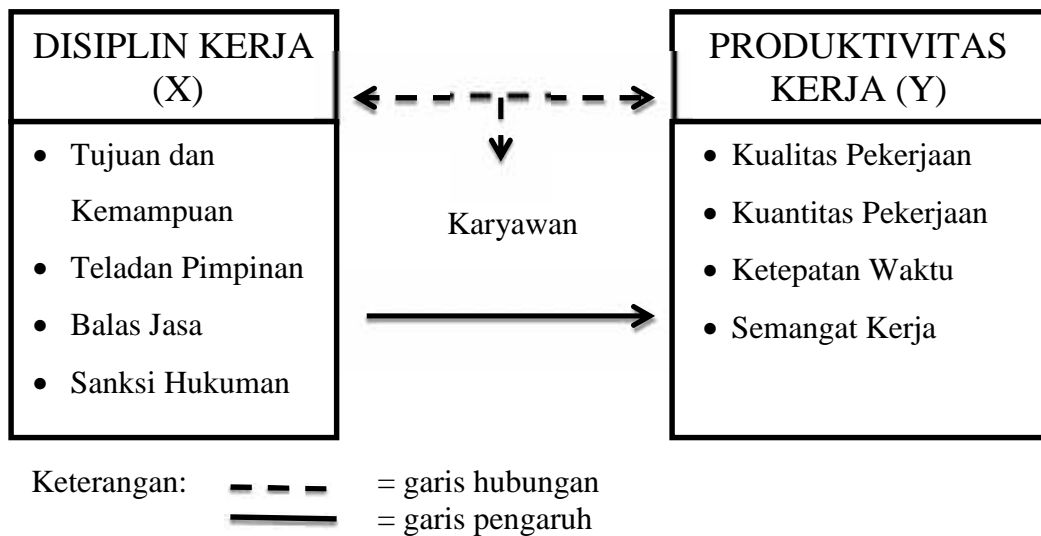
Selanjutnya Agus (1995) menyebutkan ada 5 faktor yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas antara lain:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Semangat kerja
5. Disiplin kerja

Sesuai dengan indikator tersebut maka penulis menggunakan empat indikator yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi di lapangan yaitu kualitas

pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dan semangat kerja. Berikut ini digambarkan secara ringkas alur pikir/kerangka pemikiran dalam penelitian ini

Gambar 2.1
kerangka pemikiran



Disiplin kerja mempengaruhi kinerja 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

Menurut Jonathan (2005:13) “Hipotesis adalah suatu persyaratan yang belum terbukti mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang dibuat dan didasarkan kerangka teori atau model analisis.

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran teoritis, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan suatu hipotesa sebagai berikut :

“Diduga disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan Hotel Travello Manado”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Waktu Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Hotel Travello Manado mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. Waktu penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jangka Waktu Penelitian
1.	Observasi	Februari – Juni 2015
2.	Perumusan Masalah	Juni 2015
3.	Pengumpulan Data	Juni – Juli 2015
4.	Analisis Data	Juli - Agustus 2015

Sumber : hasil pengolahan data 2015

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dan jenis metode penelitian menggunakan metode Survei yaitu metode untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan secara faktual. Dengan mengamati serta mendeskripsikan dan melakukan pengukuran terhadap dua variabel utama yaitu Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap Produktivitas kerja karyawan Hotel Travello Manado.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Data diartikan sebagai sesuatu yang diketahui atau dianggap dapat memberikan gambaran tentang sesuatu keadaan atau persoalan yang dikaitkan dengan waktu dan tempat, serta dapat digunakan untuk mengambil keputusan oleh para pembuat keputusan (Usman dan Akbar, 2003). Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka Penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1) Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer, yakni yang asli, informasi dari tangan pertama atau responden (Wardiyanta, 2006). Dalam hal ini yang menjadi sumber data primer yaitu perusahaan Travello Hotel Manado. Data-data yang diperlukan di dalamnya termasuk sumber daya manusia dan sumber daya perusahaan serta dokumen-dokumen pendukung lainnya. Kemudian diolah selanjutnya dalam bentuk kuesioner maupun wawancara yang dibagikan kepada karyawan. Dalam penelitian ini data mengenai faktor-faktor yang dibatasi pada internal perusahaan yang mempengaruhi penurunan Produktivitas kerja karyawan Hotel Travello Manado.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari responden, tetapi dari pihak ketiga yang berupa dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut (Wardiyanta, 2006). Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi yang diperoleh dari perusahaan, dan data jumlah karyawan pada Hotel Travello Manado.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2007). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini indikasi dari disiplin kerja yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan Hotel Travello Manado.
- 2) Kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang mengenai pelaksanaan sistem operasi perusahaan dan kinerja perusahaan (yang dalam hal ini disebut responden), dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan Hotel Travello Manado.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan totalitas objek atau keseluruhan item yang dibatasi oleh kriteria tertentu (Supriyanto, 2009). Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, penulis menetapkan populasi penelitian yaitu keseluruhan karyawan Hotel Travello Manado sebanyak 69 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2013). Sampel diambil dari sebagian objek/populasi penelitian. Sampel itu harus dapat mewakili populasi.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai penulis adalah *sample random sampling* atau pengambilan sampel secara acak. Menurut Arikunto (2006) bahwa sampel sebanyak 30 orang sudah mampu mewakili populasi yang ada. Selanjutnya untuk penentuan ukuran sampel penulis menggunakan rumus Slovin (Umar, 2002) sebagai berikut:

$$a = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Di mana:

a = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir. Misalnya 2%.

Jumlah populasi yang penulis teliti sebanyak 69 dan nilai e yang penulis gunakan adalah 10%. Perhitungannya sebagai berikut

$$a = \frac{69}{1 + 69 \cdot 0,1^2} = 40,82$$

Jadi sesuai dengan perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang penulis gunakan dibulatkan menjadi 41 responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dan merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Disiplin Kerja (X_1): disiplin kerja adalah 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. Dimana indikator variabel independen (X) yang mempengaruhi variabel dependen (Y) adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, dan sanksi hukuman.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja (X)

DIMENSI	INDIKATOR-INDIKATOR	ITEM
1. Tujuan dan Kemampuan	a. Tujuan (pekerjaan) yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	1
	b. Beban pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	2
2. Teladan Pimpinan	a. Pimpinan/atasan datang tepat waktu	3
	b. Pimpinan/atasan mematuhi peraturan yang berlaku	4
3. Balas Jasa	a. Mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik	5
	b. Pimpinan memberikan upah yang sesuai	6
4. Sanksi Hukuman	a. Sanksi yang diberikan sesuai dengan undang-undang	7
	b. Pimpinan tegas dalam menindaklanjuti pelanggaran	8

Sumber : Hasibuan (2008:195)

- b. Variabel Produktivitas Kerja (Y): produktivitas kerja adalah kemampuan faktor-faktor produksi dalam hal ini adalah tenaga kerja dalam mengusahakan input untuk menghasilkan output yang berkualitas dan hasil itu harus lebih baik dari sebelumnya. Dimana indikator variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel independen (X) adalah: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dan semangat kerja.

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

DIMENSI	INDIKATOR-INDIKATOR	ITEM
1. Kualitas Pekerjaan	a. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti	9
	b. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja	10
2. Kuantitas Pekerjaan	a. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	11
	b. Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan target yang ditentukan	12
3. Ketepatan Waktu	a. Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	13
	b. Karyawan selalu tiba tepat waktu di tempat kerja.	14
4. Semangat Kerja	a. Lingkungan kerja nyaman dan sarana kerja mendukung	15
	b. Pimpinan/atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi	16

Sumber : Agus (1995:476)

3.5.2 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran variabel Disiplin dan variabel Produktivitas kerja yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrument penelitian.

Pertanyaan yang diajukan sesuai dengan aspek yang tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Wahjono, 2010). Dalam penelitian ini, fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti, yang disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala *Likert* maka variable yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variable. Kemudian dari indikator tersebut dijadikan titik tolok ukur untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Untuk *scoring* diatas jawaban setiap item dalam bentuk skala likert menggunakan skala 5 yaitu sebagai berikut :

- Sangat Setuju/Sangat Penting/Sangat Benar : Nilai 5
- Setuju/Penting/Benar : Nilai 4
- Ragu-ragu/Cukup Penting : Nilai 3
- Tidak Setuju/Kurang Penting/Salah : Nilai 2
- Sangat Tidak Setuju/Tidak Penting/Sangat Salah : Nilai 1

3.6 Analisa Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas 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 (Imam Ghozali, 2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Sebelum diadakan penelitian lebih lanjut, setiap butir soal instrumen harus memenuhi syarat validitas dengan skor total menggunakan *Pearson's Product Moment*. Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir yang valid dan yang tidak valid pada taraf signifikansi $= 0,05$ dengan $dk = n-1$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan beberapa metode sebagai berikut:

1. Metode Belah Dua (*Split Half Method*)
2. Metode Kuder Richardson – 20 (KR-20)
3. Metode KR – 21
4. Metode Anova Hoyt
5. Metode Alpha

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Alpha yaitu metode untuk mencari reabilitas internal yaitu menganalisis reabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program microsof excel yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali,2005).

3.6.2 Analisis Korelasi

Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto, 2006:270). Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas Disiplin Kerja dengan variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja pegawai digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Dalam Dermawan Wibisono (2003 :199), apabila koefisien korelasi kita nyatakan dengan r, maka nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$-1 \leq r \leq 1$$

Dimana :

$r = 1$ (mendekati 1) berarti hubungan variabel bebas

dan variabel terikat sempurna dan positif

$r = -1$ (mendekati -1) berarti hubungan variabel bebas dan variabel terikat sempurna dan negatif

$r = 0$ berarti hubungan variabel bebas dan variabel terikat lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Apabila hubungan positif di atas berarti bahwa kenaikan atau penurunan Disiplin Kerja umumnya akan diikuti kenaikan atau penurunan dari Produktivitas Kerja karyawan, sedangkan hubungan negatif berarti naik atau turunnya Disiplin Kerja diikuti oleh turun atau naiknya nilai Produktivitas Kerja karyawan.

Dan untuk menguji keberanian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut (Supriyanto, 2009):

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	= Sangat rendah
0,20 - 0,39	= Rendah
0,40 - 0,59	= Cukup
0,60 - 0,79	= Kuat
0,80 - 1,00	= Sangat Kuat

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2007) :

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = koefisien korelasi multiple

3.6.3 Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan sifat karakteristik variabel yang dikaji maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Regresi Sederhana yang berpatokan pada rumus :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel tidak bebas (dependen)

X = variabel bebas (independen)

a = nilai *intercept* (konstan)

b = koefisien arah regresi

Harga a dihitung dengan rumus :
$$a = \frac{\Sigma Y (\Sigma X^2) - \Sigma X \Sigma XY}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Harga b dihitung dengan rumus :
$$b = \frac{n \Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X) Disiplin kerja, terhadap variabel terikat (Y) Produktivitas Kerja pada karyawan Hotel Travello Manado yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada probabilitas nilai $\alpha = 0,05$ yaitu :

- Jika $p < 0,05$ maka hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Disiplin Kerja terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja karyawan.

- Jika $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Disiplin Kerja dan variabel terikat Produktivitas Kerja karyawan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Sebelum dibangun menjadi Hotel Travello Manado, lahan yang ada masih berupa gedung setengah jadi milik dari sebuah bank swasta. Kemudian gedung beserta lahannya diambil alih oleh PT. Habitat Indah Pratama dengan jajaran komisarisnya Ibu Debby Wongkar (Jakarta), Bapak Lucky Bagi dan Bapak Fajar Anggun Putra (Manado). Salah seorang dari mereka yang menjadi Direktur Utamanya yaitu Bapak Lucky Bagi.

Pembangunan fisik hotel dimulai pada tahun 2007, dan mulai beroperasi pada tanggal 5 Desember 2008. Kemudian atas berkat rahmat Tuhan, Travello Hotel Manado diresmikan oleh Presiden RI, Bapak Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 26 Desember 2008 sebagai hotel berbintang tiga.

Dalam rangka menjalankan tanggung jawab kelangsungan investasi mereka, PT. Habitat Indah Pratama membentuk *management hotel* yang dipimpin oleh General Manager bernama Bapak Stanley M. Sepang, yang kemudian merangkap juga sebagai Direktur Operational PT. Habitat Indah Pratama. Di bawah kepemimpinannya, Hotel Travello berkomitmen menjadi hotel yang ramah lingkungan.

Demikianlah pada bulan Maret 2009, Hotel Travello menjadi hotel pertama di luar pulau Jawa dan yang ke-3 di Indonesia yang tergabung dalam International Green Hotel Association (*save water, save energy and reduce solid waste—while saving money—to help PROTECT OUR ONE AND ONLY EARTH!*).

Pada saat ini Hotel Travello Manado memiliki 99 kamar, meeting room dan board room, restaurant, bar, business center, akses internet gratis di dalam kamar maupun public area, memiliki lahan parkir yang luas, serta *service concept* yang lebih ‘santai’, dimana tujuannya adalah untuk memberi kesan ‘rumah’ buat semua tamu yang datang. Oleh sebab itu hingga kini Hotel Travello tetap konsisten berusaha untuk selalu tampil beda, sesuai slogan Travello Hotel sendiri yaitu: “**Feel the difference**”.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi hotel terbaik di kawasan Asia Tenggara dari segi profesionalisme kerja, integritas, kepercayaan, kepuasan tamu, kekuatan di bidang financial, rasa memiliki yang tinggi, kebersamaan sebagai sebuah group perusahaan, inovasi, kerjasama yang baik, kualitas pelayanan, produktivitas, dan kemauan untuk berkembang.

Misi :

Perusahaan memiliki tujuan untuk menjadi group perhotelan dan *leisure* terkemuka di Indonesia dengan nilai prospek pertumbuhan yang

menguntungkan bagi semua pihak yang terkait dengan perusahaan baik itu karyawan maupun pemilik hotel.

4.1.3 Bidang Usaha

Hotel Travello Manado adalah Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang bergerak di bidang jasa yang menyediakan akomodasi perhotelan milik PT Habitat Indah Pratama. Jajaran komisarisnya adalah Ibu Debby Wongkar (Jakarta), dan Bapak Fajar Anggun Putra (Manado) dan Bapak Lucky Bagi sebagai direktur utamanya.

4.1.4 Sumber Daya Perusahaan

Travello Hotel Manado selain memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya, juga operasionalnya didukung dengan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai. Berikut adalah daftar saran-sarana pendukung Hotel Travello Manado yaitu :

- a. Gedung Hotel dengan letak yang strategis
- b. Fasilitas Transportasi yang memadai
- c. Fasilitas *Maintenance* yang lengkap (perangkat network)
- d. Ruang reservasi yang luas dan informatif
- e. Fasilitas reservasi via telepon, website, email, dan SMS.

Sumber daya lain yang lebih terperinci yaitu :

- a. Mobil = 2 Unit
- b. Motor = 2 Unit
- c. Komputer = 12 Unit
- d. Komputer Server = 1 Unit
- e. Printer = 7 Unit

4.1.5 Sumber Daya Manusia

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan

No.	Jabatan	Jumlah
1	General Manager	1 Orang
2	Human Resources Manager, Food&Beverage Manager	1 Orang (Rangkap)
3	Chief Accountant	1 Orang
4	Sales & Marketing Manager, Front Office Manage	1 Orang (Rangkap)
5	Executive Chef	1 Orang
6	Housekeeper	1 Orang
7	Chief Security	1 Orang
8	Chief Engineering	1 Orang
9	Pelaksana	61 Orang
Jumlah Keseluruhan		69 Orang

4.1.6 Organisasi Perusahaan

- a. Uraian Tugas
 1. General Manager:
 - a. Bertanggung jawab terhadap operasional
 - b. Membuat perencanaan
 - c. Menciptakan budaya
 - d. Menjalin Komunikasi dengan perusahaan lain.
 - e. Membuat keputusan.
 2. Human Resources Manager
 - a. Bertanggung jawab terhadap semua administrasi karyawan.
 - b. Melakukan Perekrutan karyawan
 - c. Membuaat program pengembangan keterampilan karyawan.
 3. Chief Accountant
 - a. Bertanggung jawab atas semua pendataan atau pengadministrasian transaksi dan keuangan.
 - b. Membuat laporan transaksi dan keuangan hotel
 - c. Mengawasi dan menjaga semua kegiatan transaksi
 4. Sales & Marketing Manager
 - a. Membuat strategi pemasaran dan penjualan.
 - b. Bertanggung jawab atas publikasi atau periklanan hotel.
 - c. Memastikan penjualan kamar memenuhi target.
 - d. Bertanggung jawab mempertahankan hubungan dengan pelanggan.

5. Front office Manager
 - a. Bertanggung jawab terhadap semua aktifitas di Front office.
 - b. Mengoptimalkan dan memaksimalkan occupancy rate hotel.
 - c. Membuat laporan kamar check in dan check out, dan reservasi.
 - d. Memberikan informasi tentang pelayanan hotel.
 - e. Menyelenggarakan pembayaran tamu.
 - f. Melayani telephone switch board, telex, dan telegram
 - g. Menangani barang-barang bawaan tamu.
6. Food and Beverage Manager
 - a. Bertanggung jawab atas pengelolaan makanan dan minuman.
 - b. Membuat laporan pemakaian bahan baku / F&B cost.
 - c. Menciptakan menu baru yang inovatif.
7. Housekeeper
 - a. Bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapihan fasilitas hotel
 - b. Membersihkan dan merapikan kamar yang telah digunakan oleh tamu.
 - c. Melaporkan kepada FO apabila kamar telah siap dijual.
8. Chief Security
 - a. Bertanggung jawab atas keamanan hotel.
 - b. Menghalau gangguan keamanan dari dalam atau dari luar hotel.
9. Chief Engineering
 - a. Bertanggung jawab untuk memperbaiki dan menjaga peralatan dan fasilitas hotel.
 - b. Membuat laporan mengenai perbaikan atau pembaharuan fasilitas.

b. Struktur Organisasi Perusahaan

4.2 Deskripsi Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada Travello Hotel Manado dengan sampel penelitian 41 orang dari total 69 populasi. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan diuraikan gambaran umum responden penelitian.

Responden berjumlah 41 orang yang terbagi dalam beberapa komposisi, seperti komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, usia dan pendidikan.

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Wanita	12	29,27
2	Pria	29	70,73
	Jumlah	41	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan data jenis kelamin maka responden Hotel Travello dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.2. Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang dengan tingkat persentase 70,73% dan karyawan perempuan sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase 29,27%.

4.2.2 Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Nomor	Masa Kerja	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	< 3 Tahun	19	46,34
2	3-6 Tahun	12	29,27
3	> 7 Tahun	10	24,39
	Jumlah	41	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Pengelompokan responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.3. Karyawan yang paling banyak memiliki masa kerja di atas 6 tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 24,39%, karyawan dengan masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase 25,71%, karyawan dengan masa kerja 3-6 tahun sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase 29,27%, kemudian karyawan dengan masa kerja >7 tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 24,39%.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Komposisi Responden Berdasarkan Usia

Nomor	Usia	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	18-25 Tahun	14	34,15
2	26-35 Tahun	15	36,58
3	36-45 Tahun	10	24,39
4	> 46 Tahun	2	4,88
	Jumlah	41	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.4. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, karyawan yang paling banyak bekerja pada Travello Hotel Manado adalah mereka yang berada pada range usia 18 - 25 tahun sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase 34,15%, diikuti usia 26 - 35 tahun yaitu sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase 36,58%, kemudian usia 36 - 45 tahun yaitu sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 24,39%, selanjutnya usia > 46 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 4,88%. Hal ini menggambarkan sebagian besar responden masih berumur produktif.

4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Tabel 4.5
Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan

Nomor	Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	SMA	25	60,97
2	D3	4	9,76
3	S1	9	21,95
4	S2	3	7,32
	Jumlah	41	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Pengelompokan responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.5. Berdasarkan pendidikan karyawan memiliki pendidikan SMA yang paling banyak ditemui yaitu 25 orang dengan tingkat persentase 60,97%. Untuk pendidikan D3 terdapat 4 orang dengan tingkat persentase 9,76%, sarjana S1 sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase 21,95%, serta pendidikan S2 sebanyak 3 orang dengan tingkat presentase 7,32%.

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dapat dikemukakan bahwa latar belakang karyawan pada Hotel Travello Manado cukup bervariasi dari tingkat SMA sampai S2. Berdasarkan data tabel 4.5 tersebut menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan responden sebagian besar memiliki latar belakang SMA dengan persentase 60,97% dan didominasi oleh pria dengan persentase 70,73%.

4.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif statistik dibutuhkan untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variable Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja dari jawaban angket responden. Disamping itu akan dijelaskan juga total skor penyebaran data jawaban responden secara keseluruhan untuk variabel Disiplin Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y). Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 41 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Data Analisis dari program SPSS 20.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden berdasarkan indikator yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan pengelompokan skor nilai dari jawaban para responden penelitian. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel yang ada. Perhitungan masing-masing item untuk masing-masing variabel dilakukan dengan cara menentukan

terlebih dahulu lebar interval skor, dengan cara menghitung skor tertinggi dan rendah dari butir-butir pertanyaan. Masing-masing variabel ini memiliki butir pernyataan dengan skor tertinggi 5 dan terendah 1.

4.3.1 Variabel Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Travello Manado

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X)

Descriptive Statistic	Variabel X
Mean	22,34
Median	24
Mode	24
Standard Deviation	6,773
Sample Variance	45,88
Kurtosis	-0,885
Skewness	-0,0574
Range	24
Minimum	12
Maximum	36
Sum	916
Count	41

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada tabel 4.6 diperoleh nilai *Maximum* 36 dan *Minimum* 12 atau memiliki *Range* 24 serta nilai *Sample Variance* 45,88. Hal ini menggambarkan bahwa Disiplin Kerja pada Hotel Travello Manado memiliki variasi/keberagaman data. Selanjutnya dengan nilai *standard Deviation* 6,773 yang sangat kecil dari nilai *Mean* 22,34 menggambarkan bahwa jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja bisa

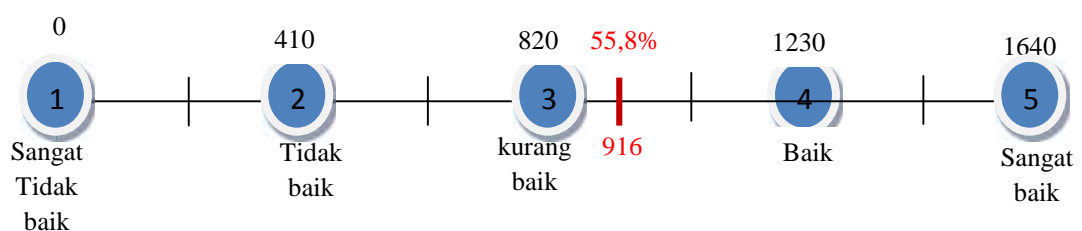
menjadi representasi penelitian sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 4.22 tersebut juga diperoleh nilai *Skewness* -0,057 dan nilai *Kurtosis* -0,885 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data Disiplin Kerja pada Travello Hotel Manado terdistribusi normal. Dengan nilai *Median* 24 maka menggambarkan Disiplin Kerja pada Travello Hotel Manado belum maksimal.

Instrumen penelitian untuk variabel Disiplin Kerja sebanyak 8 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 41 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 8 \times 41 = 1640$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 8 dan jumlah responden = 41.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Disiplin Kerja dari 41 responden berjumlah = 916. Dengan demikian Disiplin Kerja menurut persepsi 41 responden itu = $916 : 1640 = 55,85\%$ berdasarkan jawaban /responden . Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4.2 Total Skor Disiplin Kerja (X)



Total skor untuk variabel Disiplin Kerja (X) berjumlah : 916 termasuk dalam kategori interval “kurang baik” mendekati baik pada kwadran IV. Dari

hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 55,8%, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja karyawan masih terletak pada kwadran III artinya masih perlu dimaksimalkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan Travello Hotel Manado.

1. Indikator Tujuan (Pekerjaan) dan Kemampuan

Tabel 4.7
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 1
Tujuan (pekerjaan) yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	1	2,44%	5
2	Setuju	4	4	9,76%	16
3	Kurang Setuju	3	8	19,51%	24
4	Tidak Setuju	2	15	36,58%	30
5	Sangat Tidak Setuju	1	13	31,71%	13
	Jumlah		41	100%	88
	Rata-rata				2,15

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas paling sedikit responden menyatakan sangat setuju dengan jumlah 1 responden, dan paling banyak responden menyatakan tidak setuju dengan jumlah 15 responden (36,58%). Rata-rata skor yang dipilih adalah 2,19 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab tidak setuju. Hal ini berarti menurut responden tujuan (pekerjaan) yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel 4.8
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 2
Beban pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan yang saya
miliki.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	1	2,44%	5
2	Setuju	4	2	4,88%	8
3	Kurang Setuju	3	14	34,15%	42
4	Tidak Setuju	2	13	31,71%	26
5	Sangat Tidak Setuju	1	11	26,83%	11
	Jumlah		41	100%	92
	Rata-rata				2,24

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas paling sedikit responden menyatakan sangat setuju dengan jumlah 1 responden, dan paling banyak responden menyatakan kurang setuju dengan jumlah 14 responden (34,15%). Rata-rata skor yang dipilih adalah 2,24 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab tidak setuju. Hal ini berarti menurut responden beban pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan data responden dari tabel 4.7 dan 4.8 di atas menunjukkan bahwa indikator tujuan (pekerjaan) pada Travello Hote Manado masih perlu ditingkatkan lagi. Responden paling banyak menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Hal ini sesuai dengan deskripsi statistik dengan nilai mean 22,34 yang menunjukkan masih kurangnya disiplin kerja pada Hotel Travello Manado. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan masih kurang dalam memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan para bawahan.

2. Indikator Teladan Pimpinan

Tabel 4.9
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 3
Pimpinan/atasan datang tepat waktu.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	6	14,63%	30
2	Setuju	4	9	21,95%	36
3	Kurang Setuju	3	13	31,71%	39
4	Tidak Setuju	2	13	31,71%	26
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		41	100%	131
	Rata-rata				3,19

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas paling sedikit bahkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, dan paling banyak responden menyatakan kurang setuju dan tidak setuju dengan jumlah masing-masing 13 responden (31,71%). Rata-rata skor yang dipilih adalah 3,19 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab kurang setuju. Hal ini berarti menurut responden masih kurang setuju bahwa pimpinan/atasan datang tepat waktu di tempat kerja.

Tabel 4.10
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 4
Pimpinan/atasan mematuhi peraturan kerja yang berlaku.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	6	14,63%	30
2	Setuju	4	9	21,95%	36
3	Kurang Setuju	3	14	34,15%	42
4	Tidak Setuju	2	11	26,83%	22
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	2,44%	1
	Jumlah		41	100%	131
	Rata-rata				3,19

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas paling sedikit responden menyatakan sangat setuju dengan jumlah 6 responden, dan paling banyak responden menyatakan kurang setuju dengan jumlah 14 responden (34,15%).

Rata-rata skor yang dipilih adalah 3,19 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab kurang setuju. Hal ini berarti responden kurang setuju jika pimpinan/atasan mematuhi kerja yang berlaku.

Berdasarkan data responden dari tabel 4.9 dan 4.10 di atas menunjukkan bahwa indikator teladan pimpinan pada Hotel Travello Manado masih perlu ditingkatkan lagi. Responden paling banyak menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Hal ini sesuai dengan deskripsi total skor yang masih berada pada kuadran kurang baik, begitu pula dengan deskripsi statistik dengan nilai mean 22,34 yang menunjukkan masih kurangnya disiplin kerja pada Hotel Travello Manado. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan masih kurang baik sebagai sosok yang menjadi teladan bagi para bawahannya.

3. Indikator Balas Jasa

Tabel 4.11
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 5
Saya mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	5	12,19%	25
2	Setuju	4	12	29,27%	48
3	Kurang Setuju	3	11	26,83%	33
4	Tidak Setuju	2	13	31,71%	26
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		41	100%	132
	Rata-rata				3,22

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.11 diatas paling sedikit bahkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, dan paling banyak responden menyatakan tidak setuju dengan jumlah 13 responden (31,71%). Rata-rata skor yang dipilih adalah 3,22 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab

kurang setuju. Hal ini menggambarkan bahwa masih kurangnya karyawan yang mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik.

Tabel 4.12
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 6
Pimpinan memberikan upah yang sesuai.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	3	7,32%	15
2	Setuju	4	15	36,58%	60
3	Kurang Setuju	3	9	21,95%	27
4	Tidak Setuju	2	12	29,27%	24
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	4,88%	2
	Jumlah		41	100%	128
	Rata-rata				3,12

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.12 diatas paling sedikit responden menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden, dan paling banyak responden menyatakan setuju dengan jumlah 15 responden (36,58%). Rata-rata skor yang dipilih adalah 3,12 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab kurang setuju. Hal ini berarti menurut responden upah yang diterima masih belum sesuai.

Berdasarkan data responden dari tabel 4.11 dan 4.12 di atas menunjukkan bahwa indikator balas jasa pada Hotel Travello Manado masih perlu diperhatikan lagi. Rata-rata responden menyatakan kurang setuju. Hal ini sesuai dengan deskripsi total skor yang masih berada pada kuadran kurang baik, begitu pula dengan deskripsi statistik dengan nilai mean 22,34 yang menunjukkan masih kurangnya disiplin kerja pada Hotel Travello Manado. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan masih kurang memperhatikan kesejahteraan para bawahannya.

4. Indikator Sanksi Hukuman

Tabel 4.13
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 7
Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	1	2,44%	5
2	Setuju	4	6	14,63%	24
3	Kurang Setuju	3	6	14,63%	18
4	Tidak Setuju	2	20	48,78%	40
5	Sangat Tidak Setuju	1	8	19,51%	8
	Jumlah		41	100%	95
	Rata-rata				2,31

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diatas paling sedikit responden menyatakan sangat setuju dengan jumlah 1 responden, dan paling banyak responden menyatakan tidak setuju dengan jumlah 20 responden (48,78%). Rata-rata skor yang dipilih adalah 2,24 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab tidak setuju. Hal ini berarti menurut responden sanksi hukuman yang diberikan tidak sesuai dengan undang-undang.

Tabel 4.14
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 8
Pimpinan tegas dalam menindaklanjuti pelanggaran.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	4	9,76%	20
2	Setuju	4	8	19,51%	32
3	Kurang Setuju	3	11	26,83%	33
4	Tidak Setuju	2	16	39,02%	32
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	4,88%	2
	Jumlah		41	100%	119
	Rata-rata				2,9

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.14 diatas paling sedikit responden menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 2 responden, dan paling banyak

responden menyatakan tidak setuju dengan jumlah 16 responden (39,02%). Rata-rata skor yang dipilih adalah 2,9 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab tidak setuju. Hal ini berarti menurut responden pimpinan masih belum tegas menindaklanjuti pelanggaran.

Berdasarkan data responden dari tabel 4.13 dan 4.14 di atas menunjukkan bahwa indikator sanksi hukuman pada Hotel Travello Manado masih perlu diperhatikan lagi. Rata-rata responden menyatakan tidak setuju. Hal ini sesuai dengan deskripsi total skor yang masih berada pada kuadran kurang baik, begitu pula dengan deskripsi statistik dengan nilai mean 22,34 yang menunjukkan masih kurangnya disiplin kerja pada Hotel Travello Manado. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan masih kurang memperhatikan dan menerapkan sanksi hukuman sebagai efek jera bagi para pelanggar.

4.3.2 Variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Travello Manado

Tabel 4.15
Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Descriptive Statistic	Variabel Y
Mean	25,97
Median	26
Mode	25
Standard Deviation	5,307
Sample Variance	28,174
Kurtosis	-0,654
Skewness	0,213
Range	20
Minimum	17
Maximum	37
Sum	1065
Count	41

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

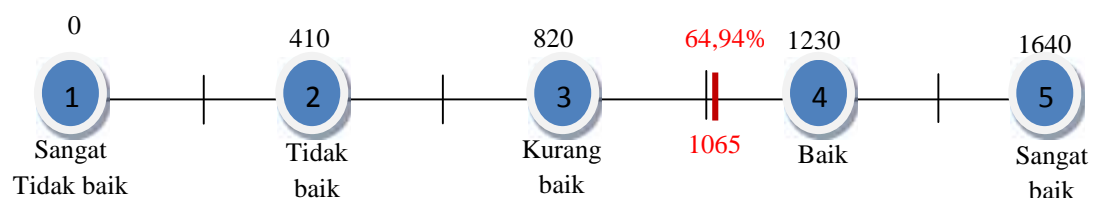
Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 4.15 diperoleh nilai *Maximum* 37 dan *Minimum* 17 atau memiliki *Range* 20 serta nilai *Sample Variance* 28,174. Hal ini menggambarkan bahwa Produktivitas Kerja pada Travello Hotel Manado memiliki variasi/keberagaman data. Selanjutnya dengan nilai *standard Deviation* 5,307 yang sangat kecil dari nilai *Mean* 25,97 menggambarkan bahwa jawaban responden terhadap variabel Produktivitas Kerja bisa menjadi representasi penelitian sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 4.22 tersebut juga diperoleh nilai *Skewness* 0,213 dan nilai *Kurtosis* -0,654 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data Disiplin Kerja pada Hotel Travello Manado terdistribusi normal. Dengan nilai *Median* 26 maka menggambarkan Produktivitas Kerja pada Hotel Travello Manado belum maksimal.

Instrumen penelitian untuk variabel Produktivitas Kerja sebanyak 8 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 41 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 8 \times 41 = 1640$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 8 dan jumlah responden = 41.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) dari 41 responden pengumpulan data = 1065. Dengan demikian Produktivitas Kerja menurut persepsi 41 responden itu = $1065 : 1640 = 64,94\%$ berdasarkan jawaban responden. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4.3 Total Skor Produktivitas Kerja (Y)



Total skor untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) berjumlah = 1065 termasuk dalam kategori interval “ baik” pada Kwadran IV namun mendekati kurang baik pada Kwadran III. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 64,94%, hal ini masih perlu ditingkatkan Produktivitas Kerja dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan Hotel Travello Manado.

1. Indikator Kualitas Kerja

Tabel 4.16
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 1
Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	2	4,88%	10
2	Setuju	4	15	36,58%	60
3	Kurang Setuju	3	17	41,46%	51
4	Tidak Setuju	2	7	17,07%	14
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		41	100%	135
	Rata-rata				3,29

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.16 diatas paling sedikit bahkan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, dan paling banyak responden menyatakan kurang setuju dengan jumlah 17 responden (41,46%). Rata-rata skor yang dipilih adalah 3,29 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab kurang setuju. Hal ini berarti karyawan kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan.

Tabel 4.17
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 2
Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	7	17,07%	35
2	Setuju	4	5	12,19%	20
3	Kurang Setuju	3	11	26,83%	33
4	Tidak Setuju	2	15	36,58%	30
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	7,32%	3
	Jumlah		41	100%	121
	Rata-rata				2,95

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.17 diatas paling sedikit responden menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 3 responden, dan paling banyak responden menyatakan tidak setuju dengan jumlah 15 responden (36,58%). Rata-rata skor yang dipilih adalah 2,95 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab tidak setuju. Hal ini berarti pekerjaan yang dilakukan di Hotel Travello Manado belum sepenuhnya sesuai dengan standar operasional kerja.

Berdasarkan data responden dari tabel 4.16 dan 4.17 di atas menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja pada Hotel Travello Manado masih perlu diperhatikan lagi. Sebagian besar responden menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Hal ini sesuai dengan data deskripsi statistik dengan nilai mean 25,97 yang menunjukkan masih kurangnya produktivitas kerja pada Hotel Travello Manado. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja yang dihasilkan masih rendah dan dibutuhkan peningkatan.

2. Indikator Kuantitas Kerja

Tabel 4.18
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 3
Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang
ditentukan.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	5	12,19%	25
2	Setuju	4	13	31,71%	52
3	Kurang Setuju	3	16	39,02%	48
4	Tidak Setuju	2	7	17,07%	14
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Jumlah		41	100%	139
	Rata-rata				3,39

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.18 diatas paling sedikit bahkan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, dan paling banyak responden menyatakan kurang setuju dengan jumlah 16 responden (39,02%). Rata-rata skor yang dipilih adalah 3,39 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab kurang setuju mendekati setuju. Hal ini berarti karyawan Hotel Travello Manado belum sepenuhnya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

Tabel 4.19
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 4
Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan
target yang ditentukan.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	5	12,19%	25
2	Setuju	4	15	36,58%	60
3	Kurang Setuju	3	19	46,34%	57
4	Tidak Setuju	2	2	4,88%	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		41	100%	146
	Rata-rata				3,49

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.19 di atas paling sedikit bahkan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, dan paling banyak responden menyatakan kurang setuju dengan jumlah 19 responden (46,34%). Rata-rata skor yang dipilih adalah 3,49 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab kurang setuju mendekati setuju. Hal ini berarti pencapaian volume kerja di Hotel Travello Manado masih perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan data responden dari tabel 4.18 dan 4.19 di atas menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja pada Hotel Travello Manado masih perlu diperhatikan lagi. Rata-rata responden menyatakan kurang setuju dengan kuantitas kerja yang mereka hasilkan. Hal ini sesuai dengan deskripsi statistik dengan nilai mean 25,97 yang menunjukkan masih kurangnya produktivitas kerja pada Hotel Travello Manado. Dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja yang dihasilkan di Hotel Travello Manado masih kurang, dan butuh peningkatan demi terwujudnya tingkat produktivitas yang diharapkan perusahaan.

3. Indikator Ketepatan Waktu

Tabel 4.20
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 5
Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	3	7,32 %	15
2	Setuju	4	10	24,39%	40
3	Kurang Setuju	3	23	56,1%	69
4	Tidak Setuju	2	5	12,19%	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		41	100%	134
	Rata-rata				3,27

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.20 diatas paling sedikit bahkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, dan paling banyak responden menyatakan kurang setuju dengan jumlah 23 responden (56,1%). Rata-rata skor yang dipilih adalah 3,27 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab kurang setuju mendekati setuju. Hal ini berarti pekerjaan yang dilakukan karyawan Hotel Travello Manado tidak selalu selesai tepat waktu.

Tabel 4.21
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 6
Saya selalu tiba tepat waktu di tempat kerja.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	9	21,95%	45
2	Setuju	4	25	60,97%	100
3	Kurang Setuju	3	7	17,07%	21
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		41	100%	166
	Rata-rata				4,05

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.21 diatas paling sedikit bahkan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, dan paling banyak responden menyatakan setuju dengan jumlah 25 responden (60,97%). Rata-rata skor yang dipilih adalah 4,05 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju. Hal ini berarti karyawan Hotel Travello Manado datang tepat waktu di tempat kerja, namun masih perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan data responden dari tabel 4.20 dan 4.21 di atas menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu pada Hotel Travello Manado sudah mendekati baik. Rata-rata responden menyatakan kurang setuju namun mendekati setuju. Hal ini sesuai dengan deskripsi data total skor secara kontinum mengenai

produktivitas kerja Hotel Travello Manado berada di posisi antara kurang baik dan baik namun posisinya lebih condong ke kuadran baik. Dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu yang ada di Hotel Travello Manado sudah mendekati baik, namun butuh peningkatan lagi demi terwujudnya tujuan yang diharapkan perusahaan.

4. Indikator Semangat Kerja

Tabel 4.22
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 7
Lingkungan kerja nyaman dan sarana kerja mendukung.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	0	0	0
2	Setuju	4	4	9,76%	16
3	Kurang Setuju	3	16	39,02%	48
4	Tidak Setuju	2	15	36,58%	30
5	Sangat Tidak Setuju	1	6	14,63%	6
	Jumlah		41	100%	100
	Rata-rata				2,44

Berdasarkan data pada tabel 4.22 diatas paling sedikit bahkan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju, dan paling banyak responden menyatakan kurang setuju dengan jumlah 16 responden (39,02%). Rata-rata skor yang dipilih adalah 2,44 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab tidak setuju. Hal ini berarti lingkungan kerja pada Hotel Travello Manado yang tidak nyaman, begitu pula dengan sarana kerja yang tidak mendukung.

Tabel 4.23
Tanggapan responden terhadap pernyataan no. 8
Atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi.

	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	5	12,19%	25
2	Setuju	4	8	19,51%	32
3	Kurang Setuju	3	12	29,27%	36
4	Tidak Setuju	2	15	36,58%	30
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	2,44%	1
	Jumlah		41	100%	124
	Rata-rata				3,02

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.23 diatas paling sedikit responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden, dan paling banyak responden menyatakan tidak setuju dengan jumlah 15 responden (36,58%). Rata-rata skor yang dipilih adalah 3,02 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab kurang setuju. Hal ini berarti promosi jabatan bagi karyawan teladan dan berprestasi di Hotel Travello Manado belum terlalu diperhatikan.

Berdasarkan data responden dari tabel 4.22 dan 4.23 di atas menunjukkan bahwa indikator semangat kerja pada Hotel Travello Manado masih perlu diperhatikan lagi. Rata-rata responden menyatakan kurang setuju dan tidak dengan indikator semangat kerja. Hal ini sesuai dengan deskripsi statistik dengan nilai mean 25,97 yang menunjukkan masih kurangnya produktivitas kerja pada Hotel Travello Manado. Dapat disimpulkan bahwa indikator semangat kerja pada Hotel Travello Manado masih kurang, dan butuh peningkatan demi terwujudnya tingkat produktivitas yang diharapkan perusahaan.

4.4 Hasil Uji Statistik dan Interpretasi Data Kuantitatif Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Hotel Travello Manado

4.4.1 Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variable. Yaitu Disiplin Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Untuk jelasnya validitas Disiplin Kerja (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.24
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Descriptive Statistics				
Daftar Pertanyaan	Stat.Produk Moment (r)	N	Validitas	Ket.
SKOR JAWABAN X 1			0,789	Valid
SKOR JAWABAN X 2			0,885	Valid
SKOR JAWABAN X 3			0,795	Valid
SKOR JAWABAN X 4	0,308	41	0,895	Valid
SKOR JAWABAN X 5			0,861	Valid
SKOR JAWABAN X 6			0,854	Valid
SKOR JAWABAN X 7			0,576	Valid
SKOR JAWABAN X 8			0,772	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2015

Untuk mengukur nilai validitas Disiplin Kerja (X) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 41 responden sehingga nilai $r_{(0,05, 41)}$ pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,308$. Jika hasil

validitas berada di atas 0,308 maka dianggap butir pernyataan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel Disiplin Kerja (X) pada tabel 4.24, hasil analisisnya diatas $r = 0,308$ sehingga dapat disimpulkan bahwa delapan skor pernyataan atau instrument pada Disiplin Kerja (X) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Untuk jelasnya validitas variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.25
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Descriptive Statistics				
Daftar Pernyataan	Stat.Produk Moment (r)	N	Validitas	Ket.
SKOR JAWABAN Y 1			0,679	Valid
SKOR JAWABAN Y 2			0,819	Valid
SKOR JAWABAN Y 3			0,689	Valid
SKOR JAWABAN Y 4	0,308	41	0,835	Valid
SKOR JAWABAN Y 5			0,603	Valid
SKOR JAWABAN Y 6			0,71	Valid
SKOR JAWABAN Y 7			0,752	Valid
SKOR JAWABAN Y 8			0,834	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2015

Untuk mengukur nilai validitas Produktivitas Kerja (Y) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 41 responden sehingga nilai $r_{(0,05, 41)}$ pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,308$. Jika hasil validitas berada di atas 0,308 maka dianggap butir pernyataan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel

Produktivitas Kerja (Y) pada tabel 4.25, hasil analisisnya r diatas $= 0,308$ sehingga dapat disimpulkan bahwa delapan skor pernyataan atau instrument pada variabel Produktivitas Kerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Adapun uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui metode *Croanbarch alpha* untuk Variabel Disiplin Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas Variabel Displin Kerja (X)

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan bantuan program komputer *Microsoft Office Excel* sehingga menghasilkan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach yang dapat dilihat pada tabel berikut ini. Koefisien reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.26
Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,84	8

Sumber: Hasil olahan data 2015

Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui metode *Cronbach alpha*, dimana suatu instrument dikatakan *reliable* bila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0.05 atau lebih.

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian *reliable* atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabel (r) $> 0,6$ dan berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.26 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variable Produktivitas Kerja sebesar 0,84 ini berarti instrument penelitian variable Disiplin Kerja dapat dinyatakan *reliable* dan layak untuk dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien *reliable* $> 0,6$.

2. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan bantuan program komputer *Microsoft Office Excel* sehingga menghasilkan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini. Koefisien reliabilitas untuk variabel Produktivitas Kerja disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.27
Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,783	8

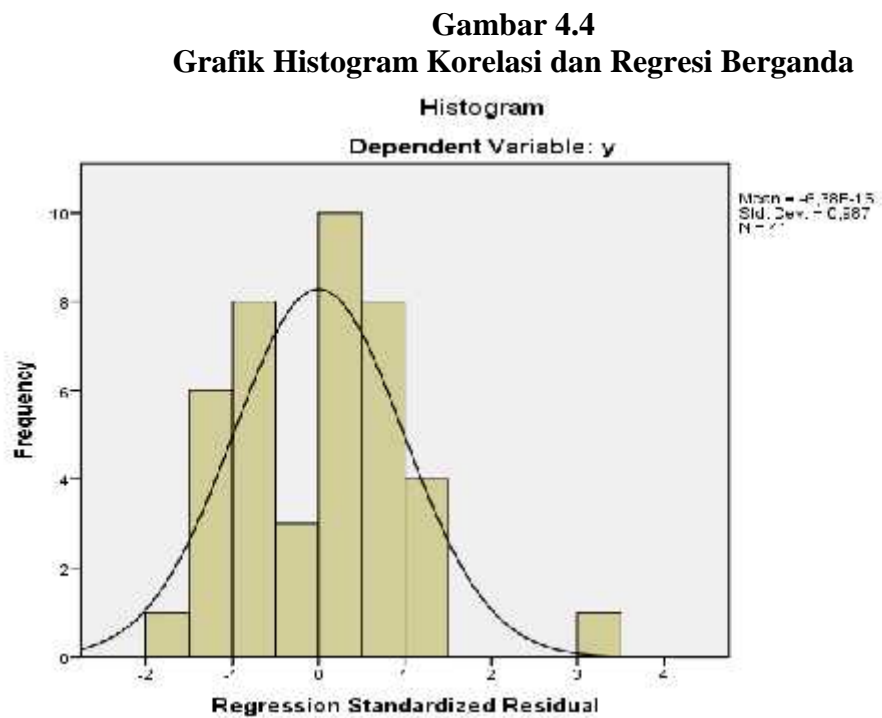
Sumber: Hasil olahan data 2015

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui metode *Cronbach alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.05 atau lebih. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel (r) $> 0,6$.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.27 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variable Produktivitas Kerja sebesar 0,783 ini berarti instrument penelitian variable Produktivitas Kerja dapat dinyatakan reliable dan layak untuk dijadikan variable dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliable $> 0,6$.

4.4.3 Analisis Grafik

Tampilan grafik residual masing-masing variabel seperti ditunjukkan gambar berikut :

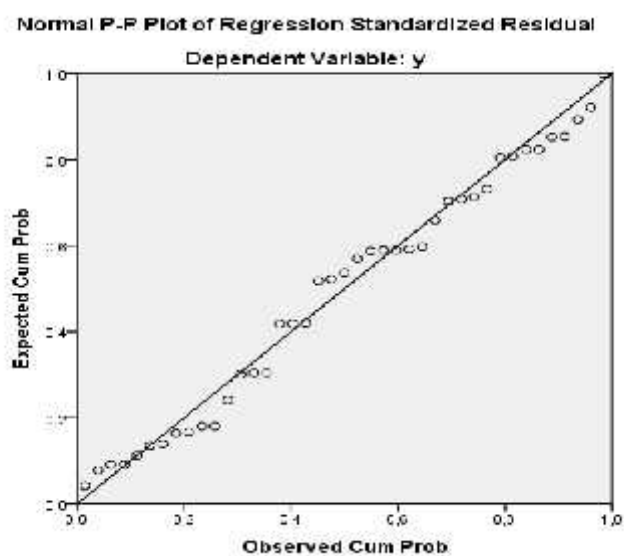


Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Syarat untuk melaksanakan penelitian kuantitatif sebelum menganalisis variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) adalah harus memenuhi kriteria dimana data harus berdistribusi normal yang membentuk kurva distribusi normal. Apabila hasil analisis distribusi normal membentuk kurva distribusi normal maka data tersebut layak untuk dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. Dari Gambar 4.4 diatas terlihat bahwa data ini layak untuk dianalisis karena penyebaran data membentuk kurva distribusi normal dimana datanya menyebar normal dan kebanyakan data terkumpul ditengah-tengah (median) membentuk sebuah lonceng. Ini

menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y) penyebarannya adalah normal berdasarkan jawaban responden melalui instrument penelitian yang dilaksanakan berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden dan layak untuk dianalisis dalam memecakan masalah dalam penelitian ini.

Gambar 4.5
Normal Plot Regresi Residual Standar



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Angka residual variabel tersebar merata yaitu bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linear sederhana layak digunakan untuk memprediksi Produktivitas Kerja karyawan dalam penelitian diatas. Dari Gambar 4.4 diatas terlihat membentuk polah linear dimana peningkatan variabel Disiplin kerja (X) mampu meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada Travello Hotel Manado. Hal ini terlihat dari pola hubungan kedua varaibel peningkatannya mendekati garis persamaan linear yang semakin meningkat.

4.4.4 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Teknik korelasi digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Regresi digunakan untuk analisis antara satu variabel dengan variabel lain yang secara konseptual mempunyai hubungan kausal atau fungsional. Teknik analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji Korelasi Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

Tabel 4.28
Model Hubungan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 ^a	,760	,753	2,636

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.28 di atas didapatkan nilai Koefisien Korelasi (r) = 0,872 dan nilai Koefisien Determinasi (r^2) = 0,760. Menurut Wibisono (2003,199) jika $r = 1$ (mendekati 1) berarti hubungan variabel bebas dan variabel terikat sempurna dan positif; jika $r = -1$ (mendekati -1) berarti hubungan variabel bebas dan variabel terikat sempurna dan negative; Jika $r = 0$ berarti hubungan variabel bebas dan variabel terikat lemah sekali atau tidak ada hubungan. Dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,872$ maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang sempurna dan positif terhadap peningkatan Produktivitas Kerja karyawan pada Travello Hotel Manado.

Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,760$ menunjukkan bahwa variasi Produktivitas Kerja karyawan pada Hotel Travello Manado 76% dipengaruhi oleh Disiplin Kerja karyawan, sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Uji Regresi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4.29 Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Intercept (Constant)	10,718	1,435		7,468	,000
	Disiplin Kerja (X)	,683	,062	,872	11,098	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Berdasarkan pada tabel 4.29 diatas maka didapat persamaan regresi antar variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah $Y = 10,718 + 0,683X$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Produktivitas Kerja karyawan ditentukan oleh Disiplin Kerja karyawan pada Hotel Travello Manado. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,683. Jadi apabila Disiplin Kerja karyawan ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 0,683 satuan Produktivitas Kerja karyawan pada Hotel Travello Manado. Sebaliknya jika Disiplin Kerja karyawan dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 0,683 satuan Produktivitas Kerja karyawan pada Hotel Travello Manado. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 10,718 berarti tanpa adanya variabel Disiplin Kerja maka besar skor Produktivitas Kerja adalah 10,718.

3. Uji Hipotesis

Tabel 4.30 Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	855,955	1	855,955	123,172	,000 ^b
	Residual	271,021	39	6,949		
	Total	1126,976	40			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Berdasarkan pada probabilitas nilai $= 0,05$ maka dihipotesiskan sebagai berikut :

- Jika $p < 0,05$ maka hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Disiplin Kerja terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja karyawan.
- Jika $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Disiplin Kerja dan variabel terikat Produktivitas Kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap peningkatan Produktivitas Kerja karyawan pada Travello Hotel Manado dimana nilai $p = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Disiplin Kerja terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja karyawan pada Hotel Travello Manado.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh besar terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Hotel Travello Manado. Peningkatan Disiplin Kerja satu-satuan akan meningkatkan 0,683 Produktivitas Kerja karyawan Travello Hotel Manado. 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.. Apabila Disiplin Kerja mampu diberdayakan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap meningkatnya Produktivitas Kerja, dengan demikian apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan perusahaan akan tercapai.

Pada umumnya ada dua tipe disiplin, yaitu *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan dan *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan (Terry, 1993: 218). Jadi, disiplin itu bisa timbul dari diri sendiri maupun dari paksaan. Disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri diharapkan dapat disadari dan diaplikasikan oleh karyawan Hotel Travello Manado. Selanjutnya disiplin yang timbul karena paksaan juga diharapkan dapat diberdayakan oleh Hotel Travello Manado khususnya diambil dari tindakan positifnya. Dengan demikian maka apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, ternyata Disiplin Kerja di Hotel Travello Manado belum sepenuhnya mampu diterapkan dalam hal meningkatkan Produktivitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan dan hasil analisis berdasarkan jawaban kuesioner responden ditemui bahwa indikator tujuan dan kemampuan yang belum sesuai diberlakukan kepada karyawan. Pekerjaan yang diberikan masih belum sesuai dengan kemampuan karyawan. Selanjutnya teladan pimpinan juga masih kurang baik. Pada hakikatnya pimpinan harus menjadi teladan yang baik sehingga menjadi sosok dan teladan para bawahan untuk bertindak kearah yang baik pula.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti melalui jawaban kuesioner responden juga menggambarkan masih kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi hukum dan kurangnya perhatian akan balas jasa yang seharusnya menjadi hak karyawan. Ketegasan akan sanksi hukum seharusnya menjadi perhatian. Hal ini masuk dalam tipe *Command discipline* yaitu disiplin karena paksaan. Selanjutnya balas jasa yang masih kurang memicu rendahnya produktivitas yang dihasilkan di Hotel Travello Manado.

Hal ini sesuai dengan hasil analisis dimana berdasarkan hasil observasi dan analisis membuktikan bahwa Disiplin Kerja sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Hotel Travello Manado. Nilai koefisien korelasi $r = 0,872$ menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan Produktivitas Kerja karyawan Hotel Travello Manado. nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,760$ menunjukkan bahwa variasi Produktivitas Kerja karyawan pada Hotel Travello Manado 76% dipengaruhi oleh besarnya Disiplin

Kerja, sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini terlihat bahwa Disiplin Kerja masih rendah dan perlu dimaksimalkan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan pada Hotel Travello Manado. Hasil uji jawaban sementara juga mendapatkan hasil yang signifikan dimana nilai *significance p* sangat kecil yaitu 0,000. Dengan demikian maka $p < 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Hotel Travello Manado.

Dari hasil analisis total skor secara kontinum untuk variabel Disiplin Kerja berjumlah : 916 termasuk dalam kategori kwadran “kurang baik”. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 55,8%, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja karyawan masih terletak pada kwadran III yang kurang baik mendekati titik yang rendah yaitu kwadran II yang tidak baik. Hal ini berarti masih perlu adanya pembenahan akan tingkat disiplin dalam mencapai tujuan yang diharapkan Hotel Travello Manado.

Keadaan ini berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang ada. Kondisi tersebut mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan perusahaan ini. Kuantitas pekerjaan yang harusnya dicapai tetapi tidak dicapai targetnya. Kuantitas karyawan yang ada tidak seimbang dengan kuantitas pekerjaan yang ada, sehingga ada beberapa karyawan yang harus menghadapi pekerjaan rangkap. Kondisi ini juga membuat pekerjaan tertunda atau tidak selesai pada waktunya. Masalah-masalah di atas itu juga membuat semangat kerja karyawan menurun ditandai

dengan ketidakpuasan atas balas jasa yang diterima dan karyawan sering jatuh sakit karena kuantitas pekerjaan yang tidak sesuai.

Hotel Travello Manado membutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk produktivitas yang lebih baik. Dengan meningkatkan kedisiplinan maka diharapkan karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan cepat dan tingkat absensi yang tinggi dapat diperkecil. Hal ini juga akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja termasuk jam kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Selanjutnya, kualitas dan kuantitas pekerjaan akan terealisasikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Pada dasarnya, kerja bermalasan atau tradisi jam karet bukanlah akan membangun tingkat perekonomian perusahaan tetapi akan menghambat keinginan yang semestinya akan dicapai. Sebaliknya jika pekerjaan dilakukan dengan efektif dan efisien maka tujuan utama perusahaan yaitu *profit oriented* akan tercapai.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan serta hubungan yang sempurna dan positif antara variabel Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Hotel Travello Manado. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan Ferdianta (2008) dimana, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Indonesia Jersey Malang. Selain itu penelitian dari Aeni Puspika Dewi (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Rutan Klas 1 Bandar Lampung.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah peneliti jelaskan pada bagian sebelumnya, maka selanjutnya dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan hasil penelitian, dan saran sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja yang berlangsung di Hotel Travello Manado masih rendah dan jauh dari yang diharapkan oleh Perusahaan. Perolehan total skor secara kontinum dari kuesioner responden 55,8% yaitu masih berada pada kuadran kurang baik bahkan mendekati tidak baik. Hal ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja yang rendah dan perlu adanya peningkatan lagi.
2. Produktivitas Kerja yang dihasilkan di Hotel Travello Manado masih belum maksimal karena dipengaruhi oleh disiplin kerja yang kurang. Perolehan total skor secara kontinum dari kuesioner responden berada pada 64,94% yaitu berada di antara kuadran kurang baik dan baik, namun lebih condong ke arah kuadran baik. Hal menyatakan bahwa Produktivitas Kerja yang dihasilkan oleh perusahaan sudah mendekati baik namun perlu dimaksimalkan lagi.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap peningkatan Produktivitas Kerja karyawan pada Travello Hotel Manado. Nilai koefisien korelasi $r = 0,872$ menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Hotel Travello Manado. nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,760$ menunjukkan

bahwa peningkatan Produktivitas Kerja karyawan pada Hotel Travello Manado 76% dipengaruhi oleh besarnya Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya peningkatan pada Disiplin Kerja dapat menyebabkan meningkatnya Produktivitas Kerja karyawan Hotel Travello Manado. Hal ini sesuai dengan hasil analisis dimana nilai *significance* $p = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($p < 0,05$) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Hotel Travello Manado.

5.2 Saran

1. Pihak Hotel Travello Manado hendaknya memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan *background* pendidikan, tujuan dan kemampuan masing-masing karyawan sehingga kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.
2. Pimpinan Travello Hotel Manado hendaknya menindaklanjuti dengan tegas akan sanksi hukum yang diberikan kepada karyawan sebagai efek jera bagi yang melanggar.
3. Pimpinan Travello Hotel Manado hendaknya memberikan apa yang menjadi hak karyawan sesuai dengan kewajiban yang mereka kerjakan.
4. Karyawan Travello Hotel Manado baik atasan maupun bawahan perlu diberikan pelatihan dan pendidikan mengenai pentingnya penerapan kedisiplinan dalam kerja.

Daftar Pustaka

- Aeni Iis Puspika Dewi. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Rutan Klas 1 Bandar Lampung*. (On-line) <http://jurnalorganisasimanajemen.files.wordpress.com>
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardana I. Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Bestari Rizky.2013. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Berkat Sejahtera Abadi*. (On-line) journal.bakrie.ac.id
- Darma Tintri. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Food Station Tjipinang Jaya*. (On-line) www.gunadarma.ac.id
- Daryanto Eko. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Laut PT. Patria Nusa Segara Jakarta*. (On-line) digilib.uinsby.ac.id
- Desmanair Jurist Risaldi. 2011. *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Sahid Montana Malang*. (On-line) karyailmiah.um.ac.id
- Faslah Roni. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Kabel Indo Murni, Tbk*. (On-line) www.jbep.net/index.php
- Ferdianta Hendrawan. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Indonesia Jersey Malang*. (On-line) library.um.ac.id
- Gufran Muhammad. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)Riau*. (On-line) ejournal.unp.ac.id/students/index.php
- Handoko, Hani T. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heijrahman R. dan Husnan Suadi, 1993. *Manajemen Personalia*, edisi ketiga, Yogyakarta: BPEE.

- Ilmayani Luci. 2009. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.* (On-line) <http://perpustakaan.unimed.ac.id>
- J. Ravianto, 1995. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Jakarta: Lembaga SIUP.
- Kusriyanto, Bambang. 2000. *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo.
- Novita Sari Anisa. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas PU Grobongan.* (On-line) digilib.uinsby.ac.id
- Raharjo Imam Sapto. 2014. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makasar.* (Online) repository.unhas.ac.id
- Rivai Veithzal dan Sagala Ella. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simanjuntak, Payaman. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005.
- Simamora Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar Elvie Sriwahyuni. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV Voltama Vista Megah Electic Industry.* (On-line) digilib.unimed.ac.id
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. 1993. *Teknik Pengawasan Pegawai*. Jakarta: Jaya Sakti
- Sulistiyani, Ambar Tguh dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama. Penerbit Garaha Ilmu, Yogyakarta.
- Suprianti Nurhayanti. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Direktorat Metrologi Bandung.* (On-line) elib.unicom.ac.id
- Sutrisno, E., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Surabaya.

- Terry and George R. *Principles of Management*. HomewoodIllinois : Seventh Edition, Richad D.IrwinInc,1997.
- Ulum M. Misbakhul. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Blitar*. (On-line) digilib.uinsby.ac.id
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Usman, Husaini. *Manajemen Dalam Teori, Praktek dan Riset Pendidikan Bumi* Aksara : Yojakarta, 2008.
- Wursanto. 1990. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius

Lampiran 1. Skor Disiplin Kerja (X)

Responden	Disiplin Kerja (X)								Total Score
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	2	3	2	4	3	4	24
2	3	3	4	3	3	4	4	2	26
3	2	3	5	4	5	4	2	3	28
4	1	2	2	2	2	2	1	2	14
5	1	1	2	2	2	2	1	2	13
6	2	2	4	3	4	2	2	4	23
7	3	3	4	3	4	4	3	2	26
8	2	3	5	5	4	4	2	4	29
9	2	3	3	3	3	3	4	3	24
10	1	1	2	2	2	2	1	1	12
11	3	2	5	2	2	4	4	2	24
12	5	4	5	5	4	5	2	5	35
13	3	3	4	5	4	4	3	5	31
14	4	5	5	4	5	5	3	5	36
15	2	2	5	4	4	4	2	3	26
16	2	3	4	4	4	4	2	4	27
17	1	1	2	2	2	2	1	2	13
18	1	1	2	2	2	2	2	2	14
19	4	4	3	5	5	3	5	3	32
20	1	2	4	4	5	5	2	3	26
21	1	1	2	2	2	1	1	2	12
22	2	1	3	3	3	3	2	3	20
23	2	2	3	3	3	3	2	3	21
24	2	2	3	3	3	3	2	2	20
25	1	2	3	3	3	3	1	3	19
26	1	2	3	3	3	3	2	2	19
27	3	2	4	4	4	3	2	4	26
28	3	2	4	5	4	4	2	5	29
29	2	3	3	4	4	4	2	4	26
30	2	3	3	3	3	3	4	3	24
31	2	1	2	2	2	2	3	1	15
32	1	1	2	1	2	2	1	2	12
33	3	2	3	3	3	2	2	2	20
34	2	3	4	4	4	4	3	4	28
35	4	3	3	5	5	4	4	3	31
36	2	2	3	4	4	4	2	3	24

37	2	3	3	3	3	4	2	4	24
38	1	1	2	2	2	2	1	2	13
39	1	1	2	2	2	1	2	2	13
40	1	1	2	2	2	2	2	2	14
41	4	3	2	3	3	2	4	2	23

Lampiran 2. Skor Produktivitas Kerja (Y)

Responden	Produktivitas Kerja (Y)								Total Score
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	2	3	4	3	3	4	3	3	25
2	4	2	3	3	4	4	3	2	25
3	4	5	4	4	3	4	3	4	31
4	2	2	3	3	2	3	1	2	18
5	3	2	2	3	3	4	2	2	21
6	4	2	4	3	3	4	3	3	26
7	3	4	3	4	4	5	3	2	28
8	3	5	4	5	3	4	3	5	32
9	4	3	5	4	3	4	3	4	30
10	2	1	3	3	2	3	1	2	17
11	4	5	2	4	4	5	3	3	30
12	4	5	5	4	3	5	4	5	35
13	3	3	4	4	5	4	4	3	30
14	5	5	4	5	5	5	3	5	37
15	2	4	4	4	3	4	3	4	28
16	4	5	5	4	3	5	3	5	34
17	2	1	2	3	2	4	2	2	18
18	3	3	4	4	3	4	2	2	25
19	4	5	3	5	4	5	4	3	33
20	4	4	5	5	4	5	2	4	33
21	4	2	3	3	3	4	2	2	23
22	3	3	2	2	3	3	1	3	20
23	4	3	3	4	3	4	3	4	28
24	4	2	3	3	3	5	2	3	25
25	3	3	4	4	2	4	2	2	24
26	4	2	3	3	4	4	2	3	25
27	3	4	4	4	3	3	2	3	26
28	5	4	5	5	4	5	3	5	36
29	2	2	4	3	3	4	3	3	24
30	3	2	3	3	3	4	2	3	23
31	3	2	3	3	3	4	2	2	22
32	3	2	2	3	3	3	1	2	19
33	3	2	3	3	3	4	2	2	22
34	3	2	4	4	4	4	2	4	27
35	3	3	3	4	5	4	3	4	29
36	4	3	3	3	4	4	2	4	27

37	3	3	3	4	3	3	4	3	26
38	2	3	3	2	3	3	1	1	18
39	3	1	2	3	3	4	1	2	19
40	3	2	2	3	2	4	2	2	20
41	4	2	4	3	4	4	3	2	26

Lampiran 3. Total skor Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

Responden	Disiplin Kerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)
1	24	25
2	26	25
3	28	31
4	14	18
5	13	21
6	23	26
7	26	28
8	29	32
9	24	30
10	12	17
11	24	30
12	35	35
13	31	30
14	36	37
15	26	28
16	27	34
17	13	18
18	14	25
19	32	33
20	26	33
21	12	23
22	20	20
23	21	28
24	20	25
25	19	24
26	19	25
27	26	26
28	29	36
29	26	24
30	24	23
31	15	22
32	12	19
33	20	22
34	28	27
35	31	29
36	24	27
37	24	26

38	13	18
39	13	19
40	14	20
41	23	26

Lampiran 4. r Tabel

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% Dan 1%					
N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 5. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA TRAVELLO HOTEL MANADO

1. RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : L / P *
2. Pendidikan : SLTA/D3/S1/S2
3. Usia :/.....
4. Unit Kerja :
5. Masa Kerja :Tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Kepada bapak/ibu/sdr untuk menjawab seluruh pekerjaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya
- b. Berilah tanda list () pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan sebenarnya
- c. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :
 - 5 = Sangat tinggi/Sangat Penting/Sangat benar
 - 4 = Tinggi/Penting/Benar
 - 3 = Cukup Tinggi/cukup Penting
 - 2 = Rendah/Kurang Penting/Salah
 - 1 = Rendah Sekali/Tidak Penting/sangat Salah

3. Pernyataan Variabel Displin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Tujuan (pekerjaan) yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
2	Beban pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
3	Pimpinan/atasan datang tepat waktu.					
4	Pimpinan/atasan mematuhi peraturan kerja yang berlaku.					
5	Saya mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik.					
6	Pimpinan memberikan upah yang sesuai.					
7	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.					
8	Pimpinan tegas dalam menindaklanjuti pelanggaran.					

4. Pernyataan Variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
2	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja					
3	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.					
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan target yang ditentukan.					
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya selalu tiba tepat waktu di tempat kerja.					
7	Lingkungan kerja nyaman dan sarana kerja mendukung.					
8	Atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi.					