

PENGARUH SHIFT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MELIA MAKASSAR

Virza Hadrianti

Universitas Fajar Makassar
Email: virza.hadrianti@unifa.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work shifts and work discipline on employee performance at the Melia Makassar Hotel. The approach used in this study is a quantitative approach. The population in this study were employees of the Melia Makassar Hotel, with a population of 75 people who were used as saturated samples in this study. The technique used in data collection was a survey method in the form of a questionnaire which was then processed using the SPSS application. The results of the study that have been conducted regarding the effect of work shifts and work discipline on employee performance at the Melia Makassar Hotel, it can be concluded that work shifts and work discipline have a significant effect on employee performance. By improving the existing work shift system and encouraging high work discipline, hotels can create a more productive and efficient work environment.

Keywords: *Work Shifts, Work Discipline, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dan perusahaan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Keuntungan suatu perusahaan yang mengalami kemajuan dapat dipetik atau dirasakan juga oleh sumber daya manusianya juga sebagai penunjang utama kemajuan tersebut. Menghadapi persaingan yang ketat antar perusahaan saat ini, perusahaan harus terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan serta membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, kreatif, disiplin, dan lain sebagainya. Tujuan atau target perusahaan dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia sebagai faktor utama (sentral) yang mengatur kelangsungan serta jalannya suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja suatu perusahaan adalah memiliki karyawan yang berprestasi. Peningkatan kinerja perusahaan ini diperoleh dari kinerja karyawan yang tinggi. Menurut Mangkunegara (dalam Fauziah, 2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan akan kesulitan dalam bersaing dan mencapai tujuannya jika mempunyai kinerja perusahaan yang rendah.

Salah satu industri yang terus mengalami perkembangan dan persaingan yang ketat adalah industri perhotelan. Sumber daya manusia dalam industri perhotelan memiliki fungsi yang sangat penting dalam operasional hotel. Sebagai industri yang bergerak dibidang pelayanan jasa, sumber daya manusia perhotelan harus memberikan pelayanan terbaik kepada tamu hotel. Pelayanan terbaik kepada tamu, selain meningkatkan pendapatan hotel, juga memperkuat posisi suatu hotel dalam bersaing.

Hotel Meliá Makassar merupakan Brand dan anak perusahaan dari Melia Hotel International pertama dan satu-satunya di kota Makassar yang resmi dibuka pada tanggal 28 Juli 2016 yang lalu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah shift kerja. Hotel Melia Makassar merupakan hotel yang menerapkan enam hari kerja dengan sistem shift kerja yakni pola waktu kerja yang terbagi menjadi tiga shift kerja yaitu pagi, sore, dan malam. Adapun permasalahan pada shift kerja adalah penerapan sistem shift yang belum optimal, dimana disebabkan oleh tidak adanya kejelasan mengenai batas waktu per-shift atau pergantian shift di beberapa departemen yang menggunakan sistem shift.

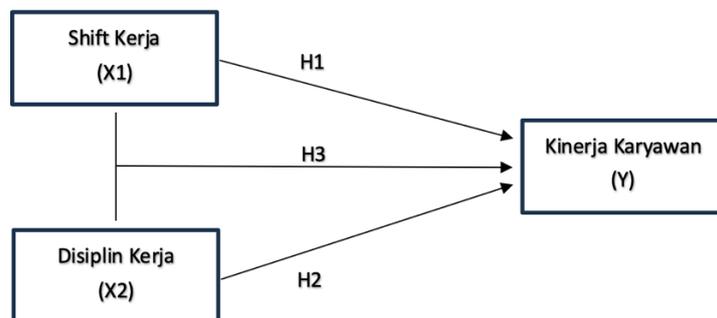
Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hotel Melia Makassar merupakan salah satu perusahaan jasa yang berhubungan langsung dengan konsumen. Adapun permasalahan yang terjadi pada disiplin kerja adalah masih adanya beberapa karyawan yang tidak mematuhi prosedur atau ketentuan yang telah ditetapkan hotel. Adapun masalah yang ditemukan adalah masih adanya karyawan yang tidak memperhatikan kebersihan serta grooming (kerapian) yang sudah menjadi standar atau ketentuan hotel. Masalah berikutnya adalah masih adanya pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu.

Penelitian ini bertujuan, yang pertama adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Melia Makassar, kedua untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Melia Makassar, dan yang ketiga adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh shift kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Melia Makassar.

Dalam studi mengenai Pengaruh Shift Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Melia Makassar, hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dapat dijelaskan melalui grand teori atau definisi shift kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan dan penelitian sebelumnya. Menurut International Labour Organization (dalam Saftarina, & Hasanah, 2014) shift kerja merupakan kerja bergilir diluar jam kerja normal baik itu bergilir atau berotasi dengan sifat kerja atau permanen. Dalam konteks penerapan shift kerja, penelitian Arien Ramanta Wila, Renny Husniati, dan Alnisa Min Fadlillah (2021) yang menemukan bahwa shift kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa shift kerja yang terstruktur dengan baik dan dijalankan secara konsisten akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan keyakinan bahwa pengaturan shift kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai perusahaan, termasuk Hotel Melia Makassar. Variabel selanjutnya adalah disiplin kerja. Menurut Robbins (dalam Yuliarti, 2016) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu perbuatan dan tingkah laku yang dilakukan dengan tulus dan penuh kesadaran serta kesiapan untuk mematuhi ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gito Septa Putra, dan Jhon Fernos (2023) yang meneliti

pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian terdahulu ini memperkuat temuan dalam penelitian saat ini bahwa disiplin kerja yang baik dan konsisten sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Studi ini mengungkapkan bahwa dengan tunduk pada aturan dan regulasi yang ada, pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang dapat meningkatkan performa kerja mereka. Begitu juga di Hotel Melia Makassar, disiplin kerja yang terjaga dapat mendorong peningkatan kinerja para karyawan.

Variabel yang ketiga adalah kinerja karyawan. Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong (dalam Londok, & Asaloei, 2019) Kinerja adalah keluaran (output) penilaian pada pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan disesuaikan dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini yakni pengaturan maupun manajemen shift kerja dan peningkatan disiplin kerja harus menjadi fokus utama dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Keduanya memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, yang sangat penting dalam industri perhotelan. Melalui pengaturan shift yang baik, tidak hanya kinerja operasional yang meningkat, tetapi juga karyawan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan cenderung lebih dapat diandalkan dan mampu memberikan pelayanan yang konsisten serta kinerja berkualitas tinggi.



Gambar 1. Framework of Thought

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian tentang Pengaruh Shift Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Melia Makassar ini, digunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam proses pelaksanaannya banyak menggunakan angka-angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran, sampai pada hasil atau penarikan kesimpulannya (Machali, 2021). Dalam pemaparannya, penelitian kuantitatif lebih banyak menampilkan dan memaknai angka-angka disertai dengan gambar, table, grafik, atau tampilan lainnya. Disebut penelitian kuantitatif sendiri, karena menghasilkan atau membutuhkan data penelitian berupa angka-angka (kuantitas) dan analisis menggunakan statistik.

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Dimana dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden melalui teknik kuesioner. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain misalnya dalam bentuk table-tabel atau diagram atau diagram-diagram. Artikel, jurnal, literatur serta data yang diperoleh dari bagian Human Resources Department yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan, adalah yang menjadi sumber data sekunder dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode teknik sampling jenuh, dimana yang dijadikan sebagai sampel adalah seluruh anggota dari populasi. Jadi, sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Melia Makassar sebanyak 75 karyawan.

Data Analysis Methods

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk menganalisis atau mengetahui hubungan kausal maupun adanya pengaruh antara variabel shift kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Model yang digunakan dalam analisis regresi berganda adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat untuk mengetahui apakah keduanya berdistribusi atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila memiliki distribusi yang normal, sehingga selanjutnya dapat diuji secara statistik. Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji Kolmogorov.

b. Uji Multikolinieritas

Pada model regresi dilakukan uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen atau tidak. Apabila terdapat korelasi, artinya ada multikolinieritas yang harus diatasi. Uji multikolinieritas bisa dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dalam suatu analisis model regresi, untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak. Suatu penelitian yang baik adalah penelitian yang tidak terdapat heterokedastisitas sehingga tidak terdapat bias atau penyimpangan antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah satu variabel independen (X) berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

b. Uji Simultan (F)

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 dilakukan untuk untuk melihat seberapa besar variabel bebas memberikan penjelasan terhadap variabel terikat.

Variable Measurement

Jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Independen), adalah variabel yang mempengaruhi atau penyebab munculnya variabel terikat (dependen). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah shift kerja (X1) dan disiplin kerja (X2).

Tabel 1. Variabel Bebas

Simbol	Variabel	Indikator
X1	Shift Kerja	1. Pembagian waktu shift 2. Pergantian shift kerja
X2	Disiplin Kerja	1. Disiplin Waktu 2. Disiplin Peraturan 3. Disiplin Tanggung Jawab

2. Variabel Terikat (Dependen), adalah variabel yang menjadi akibat atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (bebas). Kinerja karyawan (Y) adalah variabel terikat dalam penelitian ini.

Tabel 2. Variabel Terikat

Simbol	Variabel	Indikator
Y	Kinerja Karyawan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hotel Melia Makassar merupakan hotel berbintang empat (****) yang beralamat di Jl. A. Mappanyukki No.17, Kunjung Mae, Kec. Mariso, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Melia Makassar Hotel ini di bawa naungan PT. Putra Liang Jaya yang didirikan oleh Bapak Adrian Milingan Liang yang dimana selaku Owner dari Melia Makassar Hotel sendiri. Hotel Melia Makassar sendiri adalah Urban hotel yang berada di tengah-tengah kota Makassar dan berada tidak jauh dari Pantai Losari yang merupakan Land Mark kota Makassar dan merupakan Hotel kelas atas yang nomor satu di kota Makassar. Hotel Melia Makassar memiliki beberapa departemen yaitu human resources Department, sales and marketing Department, accounting and

general Department, front office Department, housekeeping Department, food and beverage Department (service), food and beverage Department (product), finance department, dan engineering Department.

1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.000	2.740		1.460	.149
	Shift Kerja	.309	.150	.184	2.062	.043
	Disiplin Kerja	.774	.110	.628	7.034	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Dari tabel diatas, diperoleh konstanta (a) sebesar 4.000 dengan nilai koefisien shift kerja (b1) sebesar 0.309 dan koefisien disiplin kerja (b2) sebesar 0.774. Nilai t untuk shift kerja adalah 2.062 dengan nilai signifikan 0.043, sedangkan nilai t untuk disiplin kerja adalah 7.034 dengan nilai signifikan 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, kita dapat menyusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.000 + 0.309X_1 + 0.774X_2$$

Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada shift kerja (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.309 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Demikian pula, setiap peningkatan 1 satuan pada disiplin kerja (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.774 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikan menunjukkan bahwa shift kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 0.05, karena nilai p-value (0.043) lebih kecil dari 0.05. Demikian pula, disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value (0.000) yang jauh lebih kecil dari 0.05.

Analisis ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu shift kerja dan disiplin kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, perubahan dalam shift kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi perubahan dalam kinerja karyawan di Hotel Melia Makassar. Dari hasil analisis ini, manajemen hotel dapat memahami pentingnya pengelolaan shift kerja dan peningkatan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77567107
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.044
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai probabilitas (p-value) untuk sisa-sisa (residuals) adalah sebesar 0,170. Sebagaimana diketahui, syarat normalitas pada uji ini adalah nilai probabilitas yang lebih besar dari 0,050. Dengan demikian, nilai residual yang diperoleh dalam penelitian ini lebih besar dari batas kritis tersebut, yaitu $0,170 > 0,050$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi ini berdistribusi normal. Hal ini menandakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dapat diandalkan dalam menjelaskan hubungan antara shift kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada Hotel Melia Makassar.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

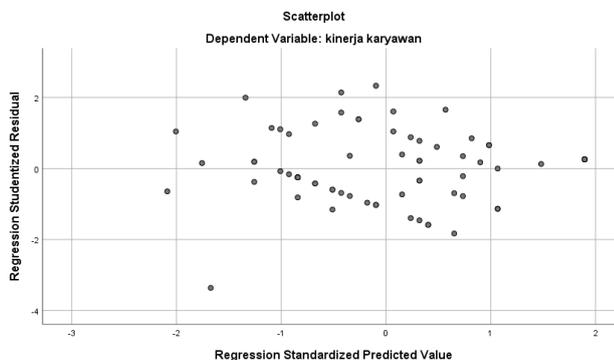
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Shift Kerja	.827	1.209
	Disiplin Kerja	.827	1.209
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Dalam penelitian ini, hasil uji menunjukkan bahwa nilai Coefficient Statistic VIF untuk variabel independen shift kerja dan disiplin kerja adalah 1.209. Hal ini berarti bahwa nilai VIF untuk kedua variabel independen berada jauh di bawah nilai cutoff 10. Situasi ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat

masalah multikolinearitas yang serius di antara variabel-variabel independen tersebut dalam model regresi yang digunakan.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Heteroscedasticity Test Result

Berdasarkan gambar atau hasil diatas, scatterplot hasil analisis dengan SPSS menunjukkan titik-titik residual yang tersebar secara normal. Hal ini dapat diartikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.000	2.740		1.460	.149
	Shift Kerja	.309	.150	.184	2.062	.043
	Disiplin Kerja	.774	.110	.628	7.034	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Variabel pertama yang dianalisis adalah shift kerja (X1). Hasil Uji t menunjukkan bahwa koefisien regresi dari shift kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.309 dengan nilai t sebesar 2.062 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.043. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa shift kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel

Melia Makassar. Artinya, peningkatan shifting kerja yang teratur dan terstruktur akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0.774 dengan standard error 0.110. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan satu satuan dalam variabel disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.774 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Hasil Uji t (Parsial) ini menegaskan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Hotel Melia Makassar yang dilihat berdasarkan tabel koefisien diatas dimana diperoleh nilai sig. sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja secara parsial akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen Hotel Melia Makassar dianjurkan untuk memperkuat program-program yang mendukung pengembangan disiplin kerja karyawan mereka guna meningkatkan kinerja secara menyeluruh di perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin kerja yang lebih baik.

b. Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.664	2	128.832	39.756	.000 ^b
	Residual	233.323	72	3.241		
	Total	490.987	74			
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
B. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Shift Kerja						

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil ANOVA (Analysis of Variance) pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa F hitung adalah 39.756 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk adalah signifikan pada level signifikansi 0.05 (5%) karena nilai Sig. lebih kecil dari 0.05. Ini berarti bahwa shift kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel X1, yaitu shift kerja, merupakan salah satu faktor operasional yang mungkin mempengaruhi keberhasilan kinerja para karyawan. Shift kerja mengatur pola waktu kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada tingkat produktivitas dan efisiensi mereka. Faktor ini relatif penting di sektor jasa seperti perhotelan, yang sering kali membutuhkan operasional 24 jam sehari.

Variabel X2, yaitu disiplin kerja, mencakup ketaatan karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja melalui peningkatan tanggung jawab, ketertiban, dan kehandalan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Variabel dependen Y, yaitu kinerja karyawan, diukur berdasarkan beberapa indikator kinerja utama yang meliputi pencapaian target kerja, kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, dan sejenisnya. Kinerja karyawan yang baik adalah indikator penting dari produktivitas dan efektivitas suatu organisasi, terutama di industri perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas layanan kepada tamu.

Berdasarkan hasil tabel ANOVA yang menunjukkan nilai F sebesar 39.756 dan nilai Sig. sebesar 0.000, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari shift kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Melia Makassar. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berhasil menjelaskan variasi yang terjadi dalam kinerja karyawan yang menjadi fokus utama penelitian.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.512	1.800
A. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Shift Kerja				
B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Data yang dihasilkan dari Uji Determinasi diatas menunjukkan model summary dengan nilai R Square sebesar 0.525. Ini berarti bahwa 52.5% variabilitas dalam kinerja karyawan di Hotel Melia Makassar dapat dijelaskan oleh shift kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 47.5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0.512 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan, kedua variabel independen tersebut tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan namun dengan sedikit penurunan kontribusi. Nilai Adjusted R Square yang tidak jauh berbeda dari R Square memberi indikasi bahwa model yang digunakan cukup stabil dan sesuai untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Dalam konteks kuantitatif, hasil ini menunjukkan bahwa shift kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Nilai R yang sebesar 0.724 mengindikasikan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (shift kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan menggunakan nilai R Square sebagai indikator, dapat disimpulkan bahwa shift kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Melia Makassar.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Shift Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Melia Makassar yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Shift kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Melia Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan shift kerja yang teratur dan terstruktur mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Melia Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Shift kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Melia Makassar. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399-407.
- Arianto, D., & Puspita, A. (2019). Pengaruh shift kerja terhadap kinerja melalui variabel kelelahan dan beban kerja sebagai variabel Intervening di PT MI. *JISO: Journal of Industrial and Systems Optimization*, 2(1), 23-28.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania.
- Asmawati, A. (2020). Implementasi Kebijakan Pemerintah Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kelurahan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 8-17.
- Asrulla, A., Risnita, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320-26332.
- Fauziah, H. (2018). Pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ewindo Rancaekek (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).

- Firmansyah, F., Adriansyah, G., & Anshori, M. (2022). Analisa Pengaruh Shift Kerja, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Supranusa Indogita). *JISO: Journal of Industrial and Systems Optimization*, 5(1), 33-38.
- Hadija, H., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamidi Se Kota Palopo. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1404-1409.
- Hidayat, D. R. R. (2019). Analisis Biaya dan Percepatan Durasi Proyek Menggunakan Sistem Shift dan Penambahan Jumlah Tenaga Kerja (Studi Kasus: Pembangunan Rumah Susun Sabhara, Paingan, Yogyakarta).
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Ivanderra Pratama, R. (2023). Manfaat Disiplin Kerja Bagi Karyawan Dan Bagi Resto Oemah Djari (Doctoral dissertation).
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 122-127.
- Machali, I. (2021). Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif).
- Marsusanti, E. (2015). Pengaruh Shift Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Department Store Kota Sukabumi. *Swabumi*, 2(1), 29-35.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoardo: Indonesia Pustaka.
- Noor, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Resdiana, E., & Pratiwi, L. I. (2022). Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik Unit SA IIIB. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Kreatif*, 7(01), 56-62.
- Rini, N. K. R. C., Rismawan, P. A. E., & Andika, A. W. (2023). Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bayu Gita Villa And Residence Ketewel. *Emas*, 4(3), 647-658.

- Rusdi, R., & Warsito, B. E. (2014). Shift kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja perawat di ruang rawat di rumah sakit pemerintah. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 2(1), 1-12.s
- Saftarina, F., & Hasanah, L. (2014). Hubungan shift kerja dengan gangguan pola tidur pada perawat instalasi rawat inap di RSUD Abdul Moeloek Bandar Lampung 2013. *Medula: Jurnal Profesi Kedokteran Universitas Lampung*, 2(02), 155027.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Publik Reform: Jurnal Administrasi Publik*, 6, 1-16.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Supomo, T. M. (2014). Shift Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 75-88.
- Swarjana, I. K., & SKM, M. (2022). Populasi-sampel, teknik sampling & bias dalam penelitian. Penerbit Andi.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(2), 127-140.
- Wila, A. R., Husniati, R., & Fadlillah, A. M. (2021). Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 89-100.
- Yuliarti, Y. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali (Doctoral dissertation, Tadulako University).