

# Peran Disiplin Kerja pada Efikasi Diri dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Inna Dharma Deli

## *The Role of Work Discipline on Self-Efficacy and Work Enthusiasm on Employee Performance of Inna Dharma Deli Hotel*

Winda Ardiani\*, Muller Tamba & Muhammad Rizky Hawari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan, Indonesia

Diterima: 20 Oktober 2023; Direview: 01 November 2023; Disetujui: 19 November 2023

\*Corresponding Email: [windaardiani.chan@gmail.com](mailto:windaardiani.chan@gmail.com)

### Abstrak

Perkembangan hotel di Indonesia saat ini mengalami ketidakpastian dikarenakan kondisi ekonomi Indonesia pada masa pandemic Covid-19 yang cenderung memberikan dampak buruk bagi kondisi perhotelan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui bagaimana hubungan sebab akibat antara variabel independen terdiri dari efikasi diri dan semangat kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja dengan variabel intervening yaitu disiplin kerja dengan sampel sebanyak 108 pegawai yang bekerja pada Tahun 2020. Teknik analisis data yang digunakan mencakup: 1. uji kualitas data 2. uji asumsi klasik 3. uji analisis jalur 4. uji Sobel Test d 5. uji hipotesis dengan program pengolahan data SPSS. Hasil nya adalah efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memediasi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia; Efikasi Diri; Semangat Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja

### Abstract

Hotel development in Indonesia is currently experiencing uncertainty due to Indonesia's economic conditions during the Covid-19 pandemic which tend to have a negative impact on hospitality conditions. This type of research is associative with a quantitative approach to determine how the causal relationship between the independent variables consists of self-efficacy and work enthusiasm on the dependent variable, namely performance with the intervening variable, namely work discipline with a sample of 108 employees who worked in 2020. The data analysis techniques used include data: 1. quality tests, 2. classical assumption tests, 3. path analysis tests, 4. Sobel Test tests, 5. hypothesis testing with the SPSS data processing program. The results are self-efficacy partially has a positive and significant effect on employee work discipline, work enthusiasm partially has a positive and significant effect on employee work discipline, self-efficacy partially has a positive and significant effect on employee performance, work enthusiasm partially has a positive and significant effect on employee performance, work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline does not mediate the effect of self-efficacy on employee performance, work discipline mediates the effect of work enthusiasm on employee performance.

**Keywords:** Human Resource Management; Self-Efficacy; Work Enthusiasm; Work Discipline; Performance.

**How to Cite** Ardiani, W., Tamba, M., & Hawari, M.R. (2023), Peran Disiplin Kerja pada Efikasi Diri dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Inna Dharma Deli, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 6 (2): 787-793.



## PENDAHULUAN

Perkembangan industri perhotelan di Indonesia mengalami tantangan signifikan seiring dengan pandemi COVID-19 yang berkepanjangan. Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak yang signifikan terhadap industri perhotelan di Indonesia. Sejak awal pandemi, industri ini mengalami tantangan yang tak terduga karena pembatasan perjalanan, penutupan sementara, dan perubahan perilaku konsumen (Muzychuk, 2021; Tawai et al., 2021). Hal ini terutama terlihat di beberapa lokasi strategis di Indonesia, termasuk di Provinsi Sumatera Utara, di mana terjadi penurunan drastis dalam tingkat hunian hotel. Banyak hotel menghadapi tekanan ekonomi yang berat dan terpaksa menutup sebagian atau bahkan sepenuhnya karena minimnya kunjungan wisatawan. Pandemi ini telah memaksa industri perhotelan untuk beradaptasi dan mencari strategi baru guna bertahan dalam kondisi ekonomi yang tidak pasti (Ciotti et al., 2020; Alfikri et al., n.d.; Suharyanto et al., 2021). Kondisi ini mencerminkan ketidakpastian yang dihadapi industri perhotelan di Indonesia, terutama di provinsi Sumatera Utara.

Penurunan tingkat hunian hotel secara umum menjadi salah satu indikator dampak yang signifikan akibat pandemi, di mana para pelancong, wisatawan, dan pebisnis mengurangi perjalanan mereka karena keterbatasan aktivitas dan pengetatan perjalanan (Putri, 2022). Kondisi ini secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, karena menurunnya jumlah tamu yang menginap berpotensi mengurangi tugas operasional yang biasanya dilakukan oleh staf hotel, seperti penanganan pemesanan, layanan tamu, dan kebersihan kamar. Oleh karena itu, peningkatan hunian hotel dapat menjadi kunci penting dalam mendukung kinerja optimal karyawan dengan menghadapi tantangan dan penurunan aktivitas akibat pandemi yang berkepanjangan (Anastacia et al., 2021; Mora et al., 2020).

Sinambela (2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Wastuti (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi didukung dengan kualitas personal yang tinggi, dimana kualitas personal akan memunculkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki keadaan ini akan mengarahkan individu merasa gairah dalam bekerja sehingga individu merasa puas terhadap hasil kerjanya. Sementara itu Wibowo & Hidajat (2020) mengemukakan bahwa kinerja atau performa kerja karyawan yang baik dapat menjadi keistimewaan tersendiri bagi sebuah Perusahaan. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif (Wibowo & Hidajat, 2020).

Pentingnya kinerja yang baik dan harus dapat ditunjukkan oleh karyawan dan menjadi harapan pimpinan haruslah dapat dipertahankan dengan maksimal oleh semua karyawan sehingga dengan kerja sama yang baik antara kedua pihak maka kesempatan akan lebih besar untuk mewujudkan tujuan utama perusahaan untuk mendapatkan laba dari kegiatan yang dilakukan (Latief et al., n.d.; Mora et al., 2020). Terdapat banyak faktor yang dapat membuat perubahan kinerja seseorang di perusahaan, dimana faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan sekitar individu. Adapun faktor yang menjadi sorotan dalam mempengaruhi kinerja seseorang dari penelitian yang dilakukan antara lain efikasi diri, semangat kerja, dan disiplin kerja.

Mukrodi & Reza (2018), efikasi diri adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri lazimnya dapat ditemukan di lingkungan perusahaan dan merupakan suatu bentuk dorongan yang dalam diri individu mengenai sampai sejauh mana dirinya percaya atas kemampuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Priska et al., (2020) menyampaikan bahwa salah faktor kognitif dalam gangguan kecemasan yaitu *self efficacy* atau kemampuan diri yang rendah dimana bila seseorang percaya bahwa tidak memiliki kemampuan untuk menanggulangi tantangan-

tantangan penuh stress yang seseorang hadapi dalam hidup, maka akan merasa semakin cemas bila berhadapan dengan tantangan-tantangan itu.

Wastuti (2018) mengatakan efikasi diri menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya, sehingga mereka akan lebih fokus dalam pekerjaannya dan akan mengarahkan kepada kinerja yang lebih baik. Ada beberapa factor yang mempengaruhi efikasi diri dalam diri karyawan yaitu minat, gaya kelekatan, rasa hangat, kesabaran, resiliensi, karakter dan tujuan organisasi (Desiana, 2019).

Selain efikasi diri di atas, keberadaan semangat kerja juga sangatlah penting bagi tiap individu yang bekerja di perusahaan sehingga semangat kerja ini dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan di sekitarnya. Alwi et al., (2016), mengemukakan bahwa semangat kerja yang tinggi akan tampil berupa kesediaan bekerja keras, tekun dan bergairah yang secara terus menerus terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Handayani (2015), semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja disini menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.

Perubahan kinerja seseorang di lingkungan perusahaan dapat disebabkan oleh tinggi rendahnya disiplin kerja yang dimilikinya. Hartatik (2014), mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Astria (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Syarkani (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Sementara Liyas (2020), menjelaskan bahwa makin tinggi disiplin kerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pulungan & Rivai (2021), disimpulkan bahwa pemberian efikasi diri yang baik dan berkelanjutan bagi karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja yang dikontribusikan bagi perusahaan. Hal sama disampaikan oleh Priska, dkk (2020), menyimpulkan bahwa semakin kuat efikasi diri kepada karyawan dalam menambah rasa percaya diri saat bekerja maka semakin besar pengaruhnya terhadap kinerjanya di masa mendatang (Priska et al., 2020).

Penelitian Yenti (2019) menyimpulkan bahwa semakin kuat semangat kerja dalam diri karyawan maka semakin tinggi hasil kerja yang optimal diberikan kepada perusahaan. Hasil yang sama disampaikan oleh Tandi et al., (2017) disimpulkan bahwa keberadaan semangat kerja bagi seorang karyawan dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerjanya selama bekerja di perusahaan.

Penelitian oleh Aprizal et al., (2020), disimpulkan bahwa keberadaan disiplin kerja dalam diri individu dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang baik dari karyawan kepada perusahaan. Hasil dari (Astria, 2018) menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dalam diri individu yang bekerja maka akan semakin baik hasil kerja yang dapat diberikan oleh karyawan bagi kepentingan Perusahaan.

Hotel Inna Dharma Deli yang merupakan salah hotel yang cukup lama beroperasi di kota Medan. Dari informasi yang berhasil diperoleh dari bagian personalia dapat diketahui bahwa ada beberapa divisi yang karyawannya tidak bekerja dengan optimal sehingga kinerjanya menjadi kurang maksimal. Adapun divisi yang dimaksud diantara yaitu divisi keuangan dimana pada divisi ini sering terjadi kesalahan saat dilakukan pemeriksaan oleh bagian audit dimana antara



pencatatan yang dilakukan dengan perhitungan fisik uang terjadi perbedaan yang berbeda hampir rata-rata tiap bulannya. Pada divisi *accounting* dan divisi perpajakan ditemukan bahwa karyawan bagian sering melakukan kesalahan dalam penjurnalan transaksi keuangan terutama berkaitan dengan perpajakan perusahaan yaitu PPh pasal 23, PPh pasal 21 dan PPN. Hal ini diketahui bahwa karyawan masih belum sadar akan pentingnya disiplin kerja selama berada dan bekerja dilingkungan perusahaan.

Tujuan penelitian dari penelitian ini yaitu: mengetahui pengaruh efikasi diri pada disiplin kerja di Hotel Inna Dharma Deli, mengetahui pengaruh efikasi diri pada disiplin kerja di Hotel Inna Dharma Deli, mengetahui pengaruh efikasi diri pada kinerja karyawan di Hotel Inna Dharma Deli, mengetahui pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan di Hotel Inna Dharma Deli, mengetahui pengaruh efikasi diri pada disiplin kerja yang di intervening oleh disiplin kerja di Hotel Inna Dharma Deli dan mengetahui pengaruh efikasi diri pada disiplin kerja yang di intervening oleh disiplin kerja di Hotel Inna Dharma Deli.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan sebab akibat antara variabel independen terdiri dari efikasi diri dan semangat kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja dengan variabel intervening yaitu disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Inna Dharma Deli yang beralamat di Jl. Balai Kota No.2, Kelurahan Kesawan, Kecamatan Medan Baru, Medan – Sumatera. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret sampai dengan September 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di perusahaan pada tahun 2020 sebanyak 108 orang. Metode pengambilan sampel yaitu dengan sampel acak, sehingga tiap konsumen mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai responden dalam penelitian. Pada penelitian ini, pengambilan sampel digunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 108 responden. Teknik yang digunakan pada penelitian adalah dengan cara survei yaitu memberikan sejumlah kuesioner yang berisi pernyataan menyangkut masalah yang sedang diteliti secara langsung kepada responden secara langsung yaitu pegawai yang bekerja di Hotel Inna Dharma Deli Medan.

Teknik analisis data yang digunakan mencakup uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis jalur, uji Sobel Test dan uji hipotesis dengan program pengolahan data SPSS. Dilakukan uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan uji analisis jalur yang mana dalam Pardede & Haryadi (2017), analisis jalur merupakan suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Siregar (2017) menjelaskan variabel intervening yakni variabel yang menjadi media pada suatu hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berikut ini dapat disajikan model jalur sebagai berikut:

Pengaruh Langsung

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + e_1 \dots\dots\dots (1) \text{ Persamaan Sub Struktur I}$$

$$Y_2 = PY_2X_1 + PY_2X_2 + PY_2Y_1 + e_2 \dots\dots (2) \text{ Persamaan Sub Struktur II}$$

Pengaruh tidak langsung

$$PY_1X_1 \times PY_2Y_1 \dots\dots (3)$$

$$PY_1X_2 \times PY_2Y_1 \dots\dots (4)$$

Keterangan :

$Y_2$  = Kinerja

$Y_1$  = Disiplin kerja

$X_1$  = Efikasi diri

$X_2$  = Semangat kerja

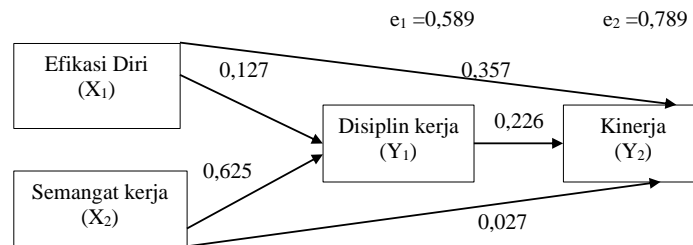
$a$  = Konstanta



$b_1, b_2$  = Koefisien regresi variabel bebas  
 $e$  = Standard error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari gambar 1, diketahui pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel efikasi diri ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 0,357. Sedangkan pengaruh tidak langsung efikasi diri ( $X_1$ ) melalui disiplin kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) adalah perkalian antara nilai beta  $X_1$  terhadap  $Y_1$  dengan nilai  $Y_1$  terhadap  $Y_2$  yaitu =  $0,127 \times 0,226 = 0,029$ . Bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,357 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,029, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. yang artinya bahwa variabel disiplin kerja ( $Y_1$ ) tidak memediasi secara signifikan pengaruh efikasi diri ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Dengan demikian, dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa dalam pandangan karyawan bahwa keberadaan disiplin kerja tidak menjadi tolak ukur sebagai mediasi dalam menentukan seberapa besar pengaruh yang dapat diberikan dari efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, meskipun karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik selama berada di perusahaan, akan tetapi bila karyawan tidak



sumber: diolah penuils (2022)

memiliki dorongan yang baik dalam dirinya maka kemungkinan kerja akan patuh pada aturan kerja berlaku maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan sulit untuk diselesaikan dengan tepat waktu.

Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis Sub Sktruktur 1

Dari gambar 1, diketahui pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 0,027. Sedangkan pengaruh tidak langsung semangat kerja ( $X_2$ ) melalui disiplin kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) adalah perkalian antara nilai beta  $X_2$  terhadap  $Y_1$  dengan nilai  $Y_1$  terhadap  $Y_2$  yaitu =  $0,625 \times 0,226 = 0,141$ . Diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,027 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,141, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung semangat kerja ( $X_2$ ) melalui disiplin kerja ( $Y_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). yang artinya bahwa variabel disiplin kerja ( $Y_1$ ) memediasi secara signifikan pengaruh semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Dengan demikian, dalam pandangan karyawan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam diri karyawan maka ini akan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dengan semangat kerja dalam dirinya akan dapat menyelesaikan tiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik sehingga hasil kerja akan selalu optimal sesuai dengan target kerja yang diberikan oleh atasan pada dirinya. Oleh sebab itu, semangat kerja ini menjadi sangat penting bagi tiap karyawan saat hendak melakukan tugasnya sehingga dari semangat kerja ini akan tumbuh keinginan untuk mematuhi aturan kerja berlaku di perusahaan sehingga tidak ada pekerjaan yang terlambat dikerjakan dan semuanya dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Studi yang dilakukan di Hotel Inna Darma Deli Medan memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan antara beberapa variabel internal, seperti efikasi diri, semangat kerja, dan disiplin kerja, dengan kinerja karyawan. Dalam kerangka penelitian ini, tujuh hipotesis diuji untuk melihat apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Hasil studi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan tingkat



disiplin kerja karyawan (Hipotesis H1 dan H2 diterima, p-value < 0,05). Selain itu, ditemukan bahwa baik efikasi diri maupun semangat kerja karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja karyawan (Hipotesis H3, H4, dan H5 diterima, p-value < 0,05). Meskipun demikian, temuan menarik lainnya adalah bahwa disiplin kerja karyawan tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja karyawan (Hipotesis H6 tidak diterima karena nilai p-value < 0,05). Sementara itu, disiplin kerja menjadi faktor pemediasi dalam pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan (Hipotesis H7 diterima karena nilai p-value > 0,05).

Temuan ini memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di industri perhotelan, khususnya di Hotel Inna Darma Deli Medan. Dalam konteks ini, efikasi diri dan semangat kerja terbukti sebagai variabel yang penting dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Meskipun disiplin kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini, tidak terlihat sebagai penghubung antara efikasi diri dan kinerja. Lebih lanjut, temuan bahwa disiplin kerja menjadi mediator dalam pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan memberikan pandangan baru bagi manajemen hotel untuk fokus pada penguatan aspek-aspek ini dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan mereka. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor ini, manajemen hotel dapat merancang strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk mendukung pertumbuhan dan keberhasilan operasionalnya, terutama dalam menghadapi tantangan industri perhotelan yang dinamis, seperti yang terjadi selama pandemi COVID-19.

## **SIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini mengindikasikan beberapa temuan penting. Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri serta semangat kerja karyawan terhadap disiplin kerja di Hotel Inna Darma Deli Medan, yang mendukung penerimaan Hipotesis H1 dan H2. Kedua, efikasi diri dan semangat kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (sesuai dengan Hipotesis H3 dan H4). Selanjutnya, disiplin kerja karyawan memengaruhi kinerja mereka, yang menunjukkan penerimaan Hipotesis H5. Namun, pemediasi disiplin kerja dalam diri karyawan terhadap pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan tidak terbukti, yang menolak Hipotesis H6. Sementara itu, disiplin kerja dalam diri karyawan didapati memediasi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan (Hipotesis H7 diterima). Oleh karena itu, hasil ini memberikan arahan bagi manajemen Hotel Inna Darma Deli Medan untuk menyusun strategi dan kebijakan yang lebih efektif guna meningkatkan efikasi diri, semangat kerja, disiplin kerja, dan akhirnya, kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfikri, M., Sumanti, S. T., Rasyid, A., Azhar, A. A., Abidin, S., & Suharyanto, A. (n.d.). *An Effects of Social Media on High School Students during the Covid-19 in Indonesia*.
- Alwi, M., Sylvana, A., & Risnaashari, R. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program BelajarJarak Jauh Universitas Terbuka Makassar. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 31–46.
- Anastacia, D., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2021). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan The Role of Motivation in Improving Employee Performance Based on Requirements. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(September), 176–184. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v3i2.748>
- Aprizal, A., Kurniaty, K., & Hasriani, H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area IV Pamasuka Kota Makassar. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 131–135.
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1–22.
- Ciotti, M., Ciccozzi, M., Terrinoni, A., Jiang, W.-C., Wang, C.-B., & Bernardini, S. (2020). The COVID-19 pandemic. *Critical Reviews in Clinical Laboratory Sciences*, 57(6), 365–388.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.

- Handayani, R. D. (2015). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, 2(1), 40–50.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku praktis mengembangkan SDM. *Yogyakarta: Laksana*.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (n.d.). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, 11(2), 173–182.
- Liyas, J. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 8(1), 97–108.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Mukrodi, M., & Reza, M. (2018). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pt express kencana lestari (express group) depok. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 88–94.
- Muzychuk, V. Y. (2021). Culture in the context of COVID-19: Impact assessment and support measures. *Zhournal Novoi Ekonomicheskoi Associacii*, 49(1), 217–222. <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2021-49-1-11>
- Pardede, R., & Haryadi, T. Y. (2017). Pengaruh persepsi harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian konsumen yang dimediasi kepuasan konsumen. *Journal of Business & Applied Management*, 10(1).
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).
- Putri, D. (2022). Green Tourism Sebagai Kunci Pariwisata Berkelanjutan. *Pariwisata Nusantara*, 49.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Statistik parametrik untuk penelitian*.
- Suharyanto, A., Fernanda, F., Jamaludin, J., Hodriani, H., Wiflihani, W., Muhajir, A., & Lubis, Y. A. (2021). School Readiness in the New Normal Era of Online Teaching and Learning at Junior High School. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil*.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3).
- Tandi, O., Kojo, C., & Soegoto, A. S. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Tawai, A., Suharyanto, A., Putranto, T. D., De Guzman, B. M. N., & Prastowo, A. A. (2021). Indonesian covid-19 issue on media: review on spiral of silence application theory. *Jurnal Studi Komunikasi (Indonesian Journal of Communications Studies)*, 5(2), 286–301. <https://doi.org/10.25139/jsk.v5i2.3758>
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 1(2), 35–42.
- Wibowo, J., & Hidajat, T. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Pekalongan. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 1–16.
- Yenti, S. (2019). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Pesisir Selatan. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(2), 79–90.