

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KINERJA MAJELIS HKBP RESORT PANJANG

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND SERVICE QUALITY ON THE PERFORMANCE OF THE COUNCIL AT HKBP RESORT PANJANG

Krisostomus Doloksaribu¹, Junaidi²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: jun96360@gmail.com

Abstrak

Majelis HKBP Resort Panjang berperan penting dalam meningkatkan iman dan kesejahteraan umat melalui kegiatan keagamaan, pendidikan, dan pelayanan sosial. Meskipun mereka aktif dalam berbagai program, masih terdapat tantangan dalam disiplin kerja dan kualitas pelayanan yang perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Data menunjukkan bahwa beberapa target kerja belum tercapai, yang menegaskan perlunya perbaikan di bidang ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan kualitas pelayanan terhadap kinerja Majelis, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi yang berguna untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian ini dilakukan di HKBP Resort Panjang dari Juni hingga Juli 2024 dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research), yang bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis dan akurat tentang karakteristik populasi. Karena jumlah subjek penelitian hanya 35 orang Majelis, semua Majelis diambil sebagai objek penelitian, menjadikannya penelitian populasi. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Kualitas Pelayanan (X2), yang mempengaruhi variabel terikat, yaitu Kinerja Majelis (Y). Berdasarkan hasil analisis, Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh sebesar 51,5% terhadap kinerja Majelis di HKBP Resort Panjang, sementara Kualitas Pelayanan (X2) memberikan pengaruh sebesar 39,3%. Secara keseluruhan, kedua faktor ini bersama-sama mempengaruhi kinerja Majelis sebesar 52,9%.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kualitas Pelayanan, Kinerja Majelis

Abstract

The HKBP Resort Panjang Council plays a crucial role in enhancing the faith and well-being of the congregation through religious activities, education, and social services. Although they are active in various programs, challenges remain in work discipline and service quality, which need improvement to achieve optimal performance. Data indicate that some work targets have not been met, underscoring the need for improvement in these areas. This study aims to examine the influence of work discipline and service quality on the performance of the Council, with the hope of providing useful recommendations to enhance organizational effectiveness. This research was conducted at HKBP Resort Panjang from June to July 2024 using a descriptive quantitative approach. The method employed was field research, aiming to provide a systematic and accurate description of the population's characteristics. Given that the study subjects consisted of only 35 Council members, all members were included as research subjects, making it a population study. The research utilized two independent variables, namely Work Discipline (X1) and Service Quality (X2), which influence the dependent variable, namely Council Performance (Y). Based on the analysis results, Work Discipline (X1) has a 51.5% influence on the performance of the Council at HKBP Resort Panjang, while Service Quality (X2) has a 39.3% influence. Overall, these two factors collectively influence the Council's performance by 52.9%.

Keywords: Work Discipline, Service Quality, Council Performance

PENDAHULUAN

Majelis HKBP Resort Panjang memegang peranan penting dalam kemajuan umat melalui berbagai upaya penguatan iman dan rohani. Mereka menyelenggarakan berbagai kegiatan keagamaan, seperti kebaktian rutin, pengajaran Alkitab, dan doa bersama. Melalui kegiatan-kegiatan ini, umat tidak hanya mendapatkan pengajaran teologis yang mendalam tetapi juga kesempatan untuk memperkuat hubungan mereka dengan Tuhan. Kehadiran Majelis sebagai pemimpin dan pembimbing rohani membantu umat untuk menjalani hidup yang lebih bermakna dan penuh dengan nilai-nilai Kristiani, sehingga setiap individu dapat berkembang dalam iman dan karakter. Majelis HKBP Resort Panjang merupakan salah satu organisasi keagamaan yang berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik dalam hal keagamaan maupun sosial. Sebagai lembaga pelayanan, kualitas kinerja majelis sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, salah satunya adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, kualitas pelayanan yang diberikan juga menjadi indikator utama dalam menilai kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan kualitas pelayanan terhadap kinerja Majelis HKBP Resort Panjang. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Disiplin yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang telah

ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

Selain disiplin kerja, kualitas pelayanan juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja organisasi. Dalam konteks Majelis HKBP Resort Panjang, kualitas pelayanan yang baik akan meningkatkan kepuasan jamaah dan masyarakat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan citra dan reputasi organisasi. Kualitas pelayanan yang prima mencakup berbagai aspek, seperti kecepatan, ketepatan, keramahan, dan keterbukaan dalam memberikan pelayanan.

Dari hasil wawancara dengan jemaat, dapat disimpulkan bahwa jemaat Gereja HKBP Resort Panjang mengharapkan peningkatan pelayanan dalam beberapa aspek penting. Mereka menekankan perlunya lebih banyak program pemberdayaan ekonomi, peningkatan kegiatan rohani dan sosial bagi berbagai kelompok usia, serta perhatian lebih terhadap kunjungan pastoral dan bimbingan konseling. Selanjutnya merujuk kepada penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini antara lain dilakukan oleh (Sutrisno *et al.*, 2022) yang meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di PT XYZ. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Wijaya (2017) tentang pengaruh kualitas pelayanan terhadap kinerja rumah sakit juga menemukan bahwa kualitas pelayanan yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan Latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan

peneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Majelis HKBP Resort Panjang”**.

KAJIAN TEORI

Disiplin sangat krusial bagi perkembangan institusi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam menjalankan tugas baik secara individu maupun tim. Disiplin berguna untuk mendidik karyawan agar mematuhi dan mengikuti peraturan, prosedur, serta kebijakan yang berlaku, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Disiplin harus tumbuh dari diri sendiri, dan setiap karyawan atau pegawai dituntut untuk memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Tentu bertujuan supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal.

Menurut (Syahputra *et al.*, 2020), mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut : “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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.” Menurut (Sumadhinata, 2018) yaitu : “Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Selain itu (Wahyuni & Lubis, 2020), menyatakan disiplin kerja sebagai berikut : “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis

serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.” Menurut (Patrick N. & Godspower O., 2022) "Dicipline is necessary when employee violates a rule. The purpose of dicipline is to encourage employees to behavesensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations)".

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan instansi.

(Setiawan, 2013) membagi jenis disiplin kerja menjadi 2 bagian, yaitu *self discipline* dan *command discipline*. Penjelasannya sebagai berikut:

1. Disiplin Diri (*Self discipline*)

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Disiplin Perintah (*Command discipline*)

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai menggunakan pendapat (Rozalia *et al.*, 2015) yang pada prinsipnya merupakan rangkuman dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Ketaatan
3. Ketepatan Waktu
4. Perilaku

Terjadinya kompetisi dalam usaha

dalam merebut market guna meningkatkan penjualan membawa sebuah perubahan positif dalam dunia bisnis karena mereka bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik bagi setiap konsumen. (Iyai *et al.*, 2023), mengemukakan bahwa berdasarkan Kamus Umum Bahasa Indonesia; pelayanan kata dasarnya adalah layan dan kata kerjanya adalah melayani, artinya menolong, menyediakan segala apa yang diperlukan orang lain. Sementara itu S. Lukman dan Moenir dalam (Iyai *et al.*, 2023), juga mengatakan “pelayanan merupakan suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antara seseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik dan menyediakan kepuasan pelanggan”.

(Situmorang & Hermanto, 2024), mendefinisikan kualitas jasa/pelayanan berfokus pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan, serta ketepatan penyampaiannya untuk mengimbangi harapan pelanggan. Pada dasarnya terdapat tiga orientasi kualitas yang seharusnya konsisten satu sama lain, yaitu: 1). Persepsi konsumen 2). Produk/jasa dan 3). Proses. Untuk yang berwujud barang, ketiga orientasi ini hampir selalu dapat dibedakan dengan jelas, tetapi tidak untuk jasa atau layanan (Priyadi *et al.*, 2024). Sviokla dalam Lupiyoadi dalam (Azhar *et al.*, 2023) mengemukakan bahwa kualitas memiliki delapan dimensi pengukuran yang terdiri atas aspek-aspek berikut:

1. Kinerja (*performance*)
2. Keistimewaan produk (*features*)
3. Reliabilitas/keterandalan (*reliability*)
4. Kesesuaian (*conformance*)
5. Ketahanan atau daya tahan (*durability*)
6. Kemampuan pelayanan (*serviceability*)
7. Estetika (*aesthetics*)
8. Kualitas yang dirasakan (*percieved quality*)

Indikator kualitas pelayanan menurut

Kotler dalam (Iskandar *et al.*, 2024) adalah sebagai berikut:

1. *Reliability*, kemampuan untuk melakukan layanan yang dapat diandalkan dan akurat.
2. *Responsiveness*, kesediaan untuk membantu pelanggan dan memberikan layanan yang cepat.
3. *Assurances*, pengetahuan dan kesopanan karyawan dan kemampuan mereka untuk menjamin mutu sehingga peserta percaya dan yakin.
4. *Empathy*, perhatian individual terhadap pelanggan.
5. *Tangibles*, penampilan fasilitas fisik, peralatan, sarana dan prasarana.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Baehaki & Faisal, 2020). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Kinerja menurut (Widyaningrum & Widiana, 2020) adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas.

Kinerja menurut Meiner dalam (Baehaki & Faisal, 2020) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Sedangkan Beyley dalam (Ikhsan, 2016) berpendapat bahwa kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku kerja individu, hasil yang diharapkan dapat merupakan tuntutan dari individu itu

sendiri.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam (Meithiana, 2017) ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual yaitu meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional yaitu terdiri dari :
 - a. Faktor fisik pekerjaan meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
 - b. Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut (Hartono *et al.*, 2024) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan
2. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
4. Kehadiran
Kehadiran karyawan di perusahaan baik

dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5. Kemampuan bekerjasama
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di HKBP Resort Panjang. Penelitian akan berlangsung mulai tanggal Juni hingga Juli 2024, dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan karakteristik dari populasi tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research), yang bersifat kuantitatif di mana penjelasannya bersifat objektif dengan menguraikan berbagai pendekatan yang ada (Moleong, 2004). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian atau dengan kata lain Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini yang menjadi Populasi adalah Majelis HKBP Resort Panjang yang terdiri dari tiga Gereja diantarnya HKBP Panjang 20 orang majelis, HKBP Pem Moria 5 orang majelis dan HKBP Kalianda 10 orang majelis, jadi total menjadi 35 orang majelis.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut (Sugiyono, 2022). Untuk menentukan jumlah sampel yang dipilih dalam penelitian ini menggunakan teori (Arikunto, 2017) yang mana apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh majelis sebagai objek penelitian sebanyak 35 orang Majelis, sehingga menjadikan penelitian ini sebagai penelitian populasi.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden penelitian.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari serta dokumen lembaga organisasi dimana peneliti melakukan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada

sampel dari objek yang kita teliti (Pranatawijaya *et al.*, 2019).

2. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2022).

3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan (Sugiyono, 2022).

Metode Analisis

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat – sifat populasi tertentu yang digambarkan melalui angka-angka atau gambar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Majelis HKBP Resort Panjang sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Disiplin Kerja (X_1)

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.271	4.177		6.290	.000
	Disiplin Kerja	.119	.143	.124	2.835	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Majelis

Berdasarkan table di atas didapat sehingga di simpulkan bahwa Disiplin Kerja perhitungan pada Disiplin Kerja (X_1) (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap diperoleh nilai thitung sebesar 2,835 Kinerja Majelis (Y) HKBP Resort Panjang. sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=35-3=32$) Berdasarkan data hasil penelitian, adalah 1,693 jadi thitung ($2,835 > t_{tabel}$ maka diperoleh koefisien Determinasi Disiplin (1,693) dan nilai sig ($0,05$) < alpha ($0,05$) Kerja terhadap Kinerja Majelis HKBP Resort dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima Panjang adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Majelis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.124 ^a	.515	.207	4.098

A. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = 0,515=51,5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Majelis (Y) pada HKBP Resort Panjang sebesar 51,5%. Sedangkan sisanya dijelaskan atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Kualitas Pelayanan (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kualitas Pelayanan sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Hipotesis Kualitas Pelayanan

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.386	4.187		10.122	.000
	Kualitas Pelayanan	.688	.196	.627	3.504	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Majelis

Berdasarkan tabel di atas didapat perhitungan pada Kualitas Pelayanan (X_2)

diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,504 secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=35-3=32$) Majelis (Y) HKBP Resort Panjang. adalah 1,693 jadi t_{hitung} ($3,504 > t_{tabel}$ (1,693) Berdasarkan data hasil penelitian, dan nilai sig (0,02) < alpha (0,05) dengan maka diperoleh koefisien Determinasi demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Majelis di simpulkan bahwa Kualitas Pelayanan (X_2) adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Koefisien Determinasi Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Majelis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.361	3.086

a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = 0,393=39,3%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Pelayanan (X_2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Majelis (Y) pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 39,3%. sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X_1) dan Kualitas Pelayanan (X_2) terhadap Kinerja Majelis (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.340	2	11.120	6.657	.524 ^b
	Residual	745.165	32	16.936		
	Total	767.404	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Majelis
b. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, maka (X_1) dan Kualitas Pelayanan (X_2) secara diperoleh F_{hitung} sebesar 6,657 sedangkan simultan terhadap Kinerja Majelis (Y) di nilai F_{tabel} sebesar 3,28. Dengan demikian HKBP Resort Panjang. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a Perhitungan simultan variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kualitas Pelayanan (X_2) diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas Kerja (X_1) dan Kualitas Pelayanan (X_2) hitung adalah 0,04 yaitu < 0,05 maka secara bersama-sama (simultan) terhadap keputusan juga H_0 ditolak dan H_a variabel Kinerja Majelis (Y) melalui hasil diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan perhitungan melalui Program SPSS 23 bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja sebagai berikut:

Tabel 6
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.170 ^a	.529	.215	4.115
a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan, Disiplin Kerja				

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,529 artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kualitas Pelayanan (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 52,9% dan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Disiplin Kerja (X_1), Kualitas Pelayanan (X_2) dan Kinerja Majelis (Y) adalah positif artinya jika Disiplin Kerja (X_1) dan Kualitas Pelayanan (X_2) meningkat maka

Kinerja Majelis (Y) akan meningkat juga.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut:

Tabel 7
Perhitungan Regresi Berganda Disiplin Kerja, Kualitas Pelayanan, dan Kinerja Majelis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	30.188	6.502		4.643	.000
	Disiplin Kerja	.405	.145	.109	2.727	.001
	Kualitas Pelayanan	.497	.123	.118	2.788	.005
a. Dependent Variable: Kinerja Majelis						

Dari tabel diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 23. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :
Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 30,188 + 0,405 X_1 + 0,497 X_2$$

1. Koefisien Disiplin Kerja (X_1)

Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Majelis akan meningkat sebesar 0,405 satu satuan atau dalam nilai persentase sebesar 40,5%.

2. Koefisien Kualitas Pelayanan (X_2)

Jika jumlah Kualitas Pelayanan naik satu satuan maka Kinerja Majelis akan berkurang sebesar 0,497 satu satuan atau dalam nilai persentase sebesar 49,7%.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kualitas Pelayanan (X_2), merupakan faktor yang paling dominan di antara factor Disiplin Kerja (X_1) yang berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

karena diperoleh nilai beta sebesar 0,497 atau 49,7%.

Pembahasan

Dari beberapa tahapan pengujian yang dilakukan diatas maka dapat di temukan hasil sebagai berikut: Pertama dari uji validitas data kuesioner yang dilakukan ditemukan bahwa setiap variabel yang di gunakan dalam penelitian ini bersifat Valid artinya data dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian ke dua yaitu uji reliabilitas menunjukan data reliabel artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk digunakan sebagai representasi pengukur gejala penelitian saat ini. Pengujian ketiga yaitu Uji normalitas menunjukan data Normal artinya data dapat digunakan atau di lanjutkan ke pengujian berikutnya dan yang ke empat adalah uji Homogenitas menunjukan bahwa data yang dihasilkan dalam penelitian ini dinyatakan Homogen.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap kinerja HKBP Resort Panjang. Hal ini didukung oleh nilai t_{hitung} kinerja majelis sebesar 2,835, dan selanjutnya diperkuat dengan nilai Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = 0,515 = 51,5%. Yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Majelis (Y) pada HKBP Resort Panjang sebesar 51,5%.

Pada hasil pengujian yang telah dilakukan pada pengaruh signifikan dari variabel Kualitas Pelayanan (X_2) terhadap kinerja HKBP Resort Panjang. Hal ini didukung oleh nilai t_{hitung} kinerja majelis sebesar 3,504, dan selanjutnya diperkuat dengan nilai Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = 0,393 = 39,3%. Yang artinya variabel

Kualitas Pelayanan (X_2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Majelis (Y) pada HKBP Resort Panjang sebesar 39,3%.

Berikutnya berdasarkan hasil Uji F yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja dan Kualitas Pelayanan terhadap kinerja majelis pada HKBP Resort Panjang. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai f hitung sebesar 6,657, dan diperkuat oleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,539 artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kualitas Pelayanan (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 52,9% dan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor (Disiplin Kerja dan Kualitas Pelayanan) yang mempengaruhi kinerja Majelis (Y) HKBP Resort Panjang. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisa kuantitatif menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja majelis (Y) pada HKBP Resort Panjang sebesar 51,5%.
2. Pengujian yang kedua variabel Kualitas Pelayanan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja majelis (Y) pada HKBP Resort Panjang sebesar 39,3%.
3. Pengujian pada hipotesis ketiga yaitu menunjukan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Kualitas Pelayanan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja majelis (Y) pada HKBP Resort Panjang dengan sebesar 52,9% dan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Azhar, I. A., Suprpto, R., & Fuad, N. A. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Bagi Hasil Terhadap Kepuasan Menabung Pada Nasabah di Bank Syariah Indonesia Cabang Rogojampi. *Jurnal Perbankan Syariah Darussalam (JPSDa)*, 3(1), 61–73. <https://doi.org/10.30739/jpsda.v2i1.1943>
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja terhadap Pretasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Hartono, K., Mukhtar, A., Faisal, & Sukeno. (2024). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat Pada Kantor Kelurahan Watallipue Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. *PRECISE: Journal of Economic*, 3(1), 91–104.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 17–35.
- Iskandar, G., Budianto, A., & Kusniawati, A. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandega Pangandaran. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(2), 31–38. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i2882>
- Iyai, A., Sinay, P., Maryen, A., & Clan, E. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Gereja Bukit Zaitun Malanu Kota Sorong. *Journal on Education*, 6(1), 8693–8703.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Moleong, L. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Patrick N., N., & Godspower O., A. (2022). Building Resilience in Employees; Reinventing the Ideal Administrative Bureaucracy in Public Institutions in Delta State, Nigeria. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 13(2), 30–42. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2022/v13i230353>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Priyadi, A., Widayati, C. C., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., & Ekhsan, M. (2024). Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian di Gramedia Mall Central Park. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(3), 781–791. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i3.7204>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu*

Manajemen (JIM), 1(4), 1245–1253.

- Situmorang, S. M., & Hermanto, Y. P. (2024). Pola Kepemimpinan Musa: Meningkatkan Kualitas Pelayanan Gereja Di Era Digital. *CARAKA: Jurnal Teologi Biblika dan Praktika*, 5(1), 15–29. <https://doi.org/10.46348/car.v5i1.248>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, September, 1–13.
- Sutrisno, D. M., Herwanto, D., & Wahyudin, W. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ di Karawang. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian dan Karya Ilmiah dalam Bidang Teknik Industri*, 8(2), 91–100. <https://doi.org/10.24014/jti.v8i2.19351>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Jurnal Valuta*, 6(1), 55–65.
- Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. E. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*. Indomedia Pustaka.