

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KYRIAD BUMIMINANG HOTEL PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Pariwisata
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Sains Terapan*



Oleh:

**SITI HAMIDAH
NIM/TM. 1302598/2013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

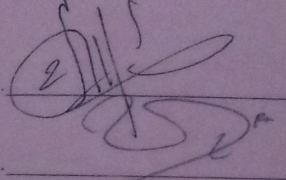
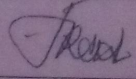
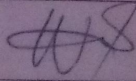
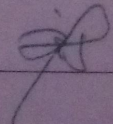
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Kyriad
Bumiminang Hotel Padang
Nama : Siti Hamidah
NIM/BP : 1302598/2013
Program Studi : Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Februari 2018

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dra. Silfeni, M.Pd	1. 
Sekretaris	: Feri Ferdian, SST, MM	2. _____
Anggota	: Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd	3. 
	Waryono, S.Pd. MM. Par	4. 
	Hijriyantomi Suyuthie, SIP. MM	5. 

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

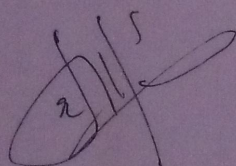
PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KYRIAD BUMIMINANG HOTEL PADANG

Nama : Siti Hamidah
NIM/BP : 1302598/2013
Program Studi : Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Februari 2018

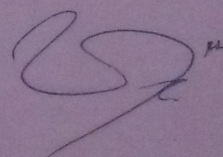
Disetujui Oleh

Pembimbing I



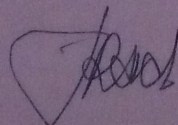
Dra. Silfeni, M.Pd
NIP: 19521028 198110 2001

Pembimbing II



Feri Ferdian, SST., MM
NIDN. 0026029201

Ketua Jurusan Pariwisata FPP UNP



Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP: 19620530 198803 2001

ABSTRAK

Siti Hamidah, 2013 :Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Kyriad Bumiminang Hotel Padang

Penelitian ini berawal dari pengalaman peneliti pada saat melaksanakan Pengalaman Lapangan Industri II di Kyriad Bumiminang Hotel Padang di bagian *Human Resources Development*, peneliti menemukan masih kurangnya disiplin karyawan terhadap perturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti karyawan yang datang terlambat, karyawan yang tidak menggunakan *nametag* pada saat bekerja dan karyawan melanggar aturan seperti keluar masuk lewat pintu depan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kausal yang bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh Disiplin(X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kyriad Bumiminang Hotel Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kyriad Bumiminang Hotel Padang. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan yang diambil menggunakan teknik *Random Sample (Probability Sampling)* yaitu dengan cara pencabutan nomor lot per-department dengan nama-nama sampel yang terdapat di data absensi karyawan Kyriad Bumiminang Hotel Padang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner dengan model skala *likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisisnya dengan uji regresi linear sederhana.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut: (1) Disiplin karyawan berada pada kategori cukup baik dengan persentase 69%, (2) Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat baik dengan persentase 82%, (3) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 27,6% antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$. Sedangkan 72,4% diduga dipengaruhi oleh faktor lain seperti: kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komunikasi.

Kata kunci: Disiplin, kinerja, karyawan

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang”**. Skripsi ini dibuat untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Proses penyusunan proposal hingga selesai skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd. Ph. D selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd selaku Ketua Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan sekaligus tim penguji skripsi yang telah memberikan kritik dan saran yang konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Silfeni, M.Pd selaku Pembimbing Akademik dan Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.

4. Bapak Feri Ferdian, SST, MM selaku pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Waryono, S.pd, MM. Par dan Bapak Hijriantomi Suyuthie, S.pd, MM sekaligus tim penguji skripsi yang telah memberikan kritik dan saran yang konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Seluruh staf pengajar, teknisi dan administrasi pada jurusan Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
7. Bapak/Ibu seluruh staff karyawan Kyriad Bumiminang Hotel Padang
8. Ibu dan Ayah yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materi serta dorongan semangat.
9. Seluruh rekan-rekan dan kerabat Manajemen Perhotelan khususnya TM 2013 yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
10. Berbagai pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bantuan yang telah diberikan diberkahi dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Akhirnya, penulis juga berharap agar skripsi ini dapat beri manfaat bagi kita semua.

Padang, 13 Februari 2018
Penulis

Siti Hamidah
NIM: 1302598/2013

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	15
C. Batasan Masalah	15
D. Rumusan Masalah.....	16
E. Tujuan Peneltian	16
F. Manfaat Penelitian	17
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	18
1. Pengertian Hotel	18
2. Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	21
4. Indikator Kinerja.....	24
5. Pengertian Disiplin	30
6. Tujuan Disiplin Kerja	32
7. Fungsi Disiplin Kerja.....	33
8. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	35
9. Indikator Disiplin Kerja.....	36
B. Kerangka Konseptual.....	41
C. Hipotesis	41

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
C. Variabel Penelitian.....	43
D. Defenisi Operasional Variabel.....	44
E. Populasi dan Sampel	45
1. Populasi Penelitian	45
2. Sampel Penelitian	46
F. Jenis Data dan Pengumpulan Data.....	49
1. Jenis Data.....	49
2. Teknik Pengumpulan Data	49
G. Instrumen Penelitian	50
H. Uji Coba Instrumen.....	51
1. Uji Validitas	52
2. Uji Releabilitas Angket.....	53
I. Teknik Analisis Data	55
1. Mentabulasi Data	55
2. Deskripsi Data	55
3. Uji Persyaratan Analisis	56
a) Uji Normalitas	56
b) Uji Homogenitas	56
c) Uji Linearitas	57
4. Pengujian Hipotesis	57
a) Uji Regresi Linear Sederhana.....	57

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAS

A. Deskripsi Penelitian	59
1. Deskripsi Kyriad Bumiminang Hotel Padang	59
B. Deskripsi Karakteristik Responden	62
1. Karakteristik Berdasarkan Bagian /Departemen	62
2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	63
C. Deskripsi Data Hasil Penelitian	63

1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
2. Analisis Data Deskripsi Variabel Disiplin dan Kinerja Karyawan.....	64
3. Deskripsi Variabel Disiplin (X)	65
a) Deskripsi Indikator Kehadiran	67
b) Deskripsi Indikator Ketaatan dan Kepatuhan.....	73
4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	77
1. Deskripsi Indikator Kualitas Kerja.....	80
2. Deskripsi Indikator Kuantitas Kerja.....	86
3. Deskripsi Indikator Pelaksanaan Tugas	91
4. Deskripsi Indikator Sikap.....	96
D. Uji Persyaratan Analisis.....	101
1. Uji Normalitas	101
2. Uji Homogenitas	102
3. Uji Linearitas.....	103
E. Uji Hipotesis	104
1. Uji Regresi Linear Sederhana.....	104
F. Pembahasan	106
1. Disiplin	106
2. Kinerja Karyawan.....	109
3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Kyriad Bumiminang Hotel Padang	112
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	114
B. Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	117

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Pilihan Bobot Angka Pada Form Penilaian Kinerja Karyawan	4
2. Daftar Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan	4
3. Daftar Rekapitulasi Kinerja Karyawan yang Bermasalah	7
4. Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan Di Kyriad Bumiminang Hotel Padang.....	10
5. Daftar Rekapitulasi Karyawan Yang Bermasalah Dalam Peraturan Disiplin.....	11
6. DataPopulasi Karyawan Kyraid Bumiminang Hotel Padang	45
7. Teknik Pengambilan Sampel.....	48
8. Pilihan Jawaban Skala Likert Pada Variabel X dan Y.....	50
9. Kisi-Kisi Operasional Variabel Penelitian	51
10. Hasil Analisis Validitas.....	53
11. Interpretasi Nilai r (<i>Alpha Cronbach</i>)	54
12. Reliabilitas Disiplin.....	54
13. Reliabilitas Kinerja Karyawan	54
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian /Deprtemen	63
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
16. Deskripsi Data Variabel Disiplin (X) dan Kinerja Karyawan (Y).....	64
17. Deskripsi Variabel Disiplin (X)	65
18. Klasifikasi Skor Variabel Disiplin (X).....	66
19. Deskripsi Indikator Kehadiran	67
20. Klasifikasi Skor Indikator Kehadiran.....	68
21. Deskripsi Sub Indikator Masuk Kerja.....	69
22. Klasifikasi Skor Sub Indikator Masuk Kerja	70
23. Deskripsi Sub Indikator Pulang Kerja	70
24. Klasifikasi Skor Sub Indikator Pulang Kerja	71
25. Deskripsi Sub Indikator Izin Kerja	72
26. Klasifikasi Skor Sub Indikator Izin Kerja	73
27. Deskripsi Indikator Ketaatan dan Kepatuhan	73

28. Klasifikasi Skor Indikator Ketaatan dan Kepatuhan	74
29. Deskripsi Sub Indikator Prosedur Kerja	75
30. Klasifikasi Skor Sub Indikator Prosedur Kerja.....	76
31. Deskripsi Sub Indikator Peraturan Kerja	76
32. Klasifikasi Skor Sub Indikator Peraturan Kerja.....	77
33. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	78
34. Klasifikasi Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)	78
35. Deskripsi Indikator Kualitas Kerja.....	80
36. Klasifikasi Skor Indikator Kualitas Kerja	81
37. Deskripsi Sub Indikator Pengetahuan	82
38. Klasifikasi Skor Sub Indikator Pengetahuan.....	83
39. Deskripsi Sub Indikator Keterampilan.....	83
40. Klasifikasi Skor Sub Indikator Keterampilan	84
41. Deskripsi Sub Indikator Kemampuan	85
42. Klasifikasi Skor Sub Indikator Kemampuan.....	86
43. Deskripsi Indikator Kuantitas Kerja	86
44. Klasifikasi Skor Indikator Kuantitas Kerja	87
45. Deskripsi Sub Indikator Jumlah Kerja	88
46. Klasifikasi Skor Sub Indikator Jumlah Kerja.....	89
47. Deskripsi Sub Indikator Penggunaan Waktu	89
48. Klasifikasi Skor Sub Indikator Penggunaan Waktu.....	90
49. Deskripsi Indikator Pelaksanaan Tugas	91
50. Klasifikasi Skor Indikator Pelaksanaan Tugas.....	92
51. Deskripsi Sub Indikator Kewajiban	93
52. Klasifikasi Skor Sub Indikator Kewajiban.....	94
53. Deskripsi Sub Indikator Tanggung Jawab	94
54. Klasifikasi Skor Sub Indikator Tanggung Jawab.....	95
55. Deskripsi Indikator Sikap.....	96
56. Klasifikasi Skor Indikator Sikap	97
57. Deskripsi Sub Indikator Ketelitian dan Kedisiplinan Kerja.....	98
58. Klasifikasi Skor Sub Indikator Tanggung Jawab.....	99

59. Deskripsi Sub Indikator Kecepatan Kerja.....	100
60. Klasifikasi Skor Sub Indikator Kecepatan Kerja	101
61. Uji Normalitas	102
62. Uji Homogenitas	103
63. Uji Linearitas.....	103
64. Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	104
65. Signifikansi	105
66. Koefisien Regresi Variabel X Terhadap Variabel Y.....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisisioner Uji Coba	121
2. Tabulasi Data Uji Coba Variabel Disiplin	127
3. Tabulasi Data Uji Coba Variabel Kinerja Karyawan.....	128
4. Hasil Uji Coba Variabel Disiplin (X).....	129
5. Hasil Uji Coba Variabel Kinerja Karyawan (Y)	134
6. Kuisisioner Penelitian	143
7. Tabulasi Data Variabel Disiplin.....	149
8. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan	150
9. Deskripsi Data Variabel X dan Y.....	151
10. Surat izin penelitian dari Fakultas 2017.....	173
11. Surat balasan izin penelitian dari Kyriad Bumiminang Hotel Padang.....	174
12. Nama-nama karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang Bulan Oktober 2017.....	175
13. Tata Tertib Kerja di Kyriad Bumiminang Hotel Padang	177
14. Lembaran Kartu Konsultasi	183
15. Surat Menyatakan Tidak Plagiat	188
16. Dokumentasi penelitian di Kyriad Bumiminang Hotel Padang Bulan Oktober 2017.....	188

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan adalah organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi dapat terdiri dari dua orang atau lebih, dan bisa tersusun mulai dari kumpulan pengusaha bisnis kecil, perusahaan, ataupun pemerintah. Setiap instansi atau organisasi dalam melaksanakan program penelitiannya merupakan suatu sistem yang mempunyai hubungan saling keterkaitan satu sama lain. Oleh karena itu setiap karyawan harus berfungsi sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka ini menjadi perencanaan, pelaksanaan dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap positif harus dibina, sedangkan sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin.

Manusia sebagai sumber daya merupakan faktor penting yang harus diarahkan dan digerakkan serta dibina agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya untuk dapat mencapai tujuan utama organisasi. Seperti yang perlu

diketahui bahwa didalam suatu organisasi segala macam aktivitas yang berhubungan dengan produktivitas dan hasil kerja karyawanapa yang dilakukan untuk mencapai tujuan selalu diperhatikan dengan baik, tahap demi tahap hal demi hal dan gerak demi gerak selalu menjadi sorotan yang tidak pernah luput dari pengawasan pimpinan organisasi. Suatu tindakan karyawan akan mempengaruhi kestabilan iklim organisasi yang juga akan berdampak pada produktivitas organisasi itu sendiri. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus mampu menilai dan memperhatikan kondisi dinamika organisasi serta perilaku karyawan yang dapat mengganggu produktivitas organisasi tersebut.

Dalam sebuah organisasi hal utama yang dituntut dari karyawan adalah kinerja dari para karyawan tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2001: 34), "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta disiplin waktu".

Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Dengan bertitik tolak dari pendapat diatas dapatlah dikatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja mengandung makna prestasi yang berarti hasil karya yang dicapai dalam melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu catatan hasil pekerjaan seorang pegawai berdasarkan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya selama periode waktu tertentu dan mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi.

Kyriad Bumiminang Hotel Padang merupakan salah satu Hotel Bintang Empat (****) yang berlokasi di kota Padang, Sumatera Barat, tepatnya di Jalan Bundo Kandung No. 20-28 Padang. Seperti banyak perusahaan perhotelan lainnya, Kyriad Bumiminang Hotel Padang memiliki 81 orang karyawan tetap dan 13 orang karyawan *Daily Worker* (DW). Masing-masing karyawan pada Kyriad Bumiminang Hotel Padang memiliki kinerja dan disiplin kerja yang berbeda-beda. Ada karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi tetapi ada juga karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang rendah.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya. Dalam sebuah organisasi hal utama yang dituntut dari karyawan adalah kinerja dari pada karyawan tersebut sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Di Kyriad Bumiminang Hotel Padang penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap setahun sekali atau pada saat masa kontrak dari karyawan tersebut sudah habis, hal ini merupakan proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baiknya seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Data kinerja karyawan yang diperoleh dari Kyriad Bumiminang Hotel Padang bagian Personalia ini merupakan data awal dengan jumlah 24 orang karyawan Kyriad Bumiminang Hotel Padang. Pada saat penilaian karyawan pihak perusahaan atau bagian personalia Kyriad

Bumiminang Hotel Padang menilai karyawan dari segi penampilan kerja dan sikap kerja. Bagian personalia menetapkan penilaian karyawan dengan menggunakan form yang di isi oleh masing-masing *department head* dengan mengisi kolom form penilaian karyawan tersebut menggunakan angka yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Pilihan Bobot Angka Pada Form Penilaian Kinerja Karyawan Di Kyriad Bumiminang Hotel Padang Tahun 2016

Skor	Keterangan Nilai
5	Sangat Baik
4	Baik
3	Cukup
2	Kurang
1	Sangat Kurang

Sumber: Form Penilaian Kinerja Karyawan Kyriad Bumiminang Hotel Padang 2016.

Hasil pada penilaian kinerja karyawan Kyriad Bumiminang Hotel Padang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Daftar Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2016

No	Tanggal Penilaian	Departemen	Penilaian Hasil Kerja	Total Penilaian Hasil Kerja
1	19-Sept-2016	<i>Front Office</i>	Baik	8
2	02-Juli-2016	<i>Engineering</i>	Baik	7,75
3	20-Juni-2016	<i>Engineering</i>	Baik	7,50
4	02-Sept-2016	<i>Engineering</i>	Baik	8,42
5	23-Agust-2016	<i>Engineering</i>	Baik	8,42
6	22-Juni-2016	<i>Engineering</i>	Baik	8,04
7	19-Sept-2016	<i>Sales Marketing</i>	Baik	7,4
8	02-Agust-2016	<i>Sales Marketing</i>	Baik	8
9	02-Juli-2016	<i>FB Product</i>	Baik	8,96
10	02-Juli-2016	<i>FB Product</i>	Baik	8,14
11	02-Agust-2016	HRD	Baik	8,10
12	02-Juli-2016	HRD	Baik	8
13	03-Agust-2016	HRD	Baik	8
14	02-Juli-2016	HRD	Baik	8,28
15	02-Juli-2016	HRD	Baik	8,28

No	Tanggal Penilaian	Departemen	Penilaian Hasil Kerja	Total Penilaian Hasil Kerja
16	02-Juli-2016	HRD	Baik	8
17	03-Okt-2016	<i>FB Service</i>	Sangat Baik	9,21
17	03-Okt-2016	<i>FB Service</i>	Sangat Baik	9,21
18	03-Okt-2016	<i>FB Service</i>	Baik	8,53
19	02-Juli-2016	<i>FB Service</i>	Baik	8,53
20	29-Des-2016	<i>Housekepping</i>	Baik	8,14
21	29-Okt-2016	<i>Housekepping</i>	Baik	8,42
22	29-Des-2016	<i>Housekepping</i>	Baik	8,42
23	05-Feb-2016	<i>Housekepping</i>	Baik	8
24	02-Juli-2016	<i>Housekepping</i>	Sangat Baik	9,17
Jumlah Karyawan			24 Orang	
Jumlah Nilai			197,71	
Jumlah Rata-rata			8,237	

Sumber data : Human Resources Department Kyriad Bumiminang Hotel Padang 2016

Berdasarkan tabel diatas karyawan yang memiliki kinerja terbaik pada tahun 2016 adalah karyawan dari departemen *FB Service* dengan total penilaian hasil kinerja karyawannya 9,21 (sangat baik) dan *Housekepping* dengan total penilaian hasil kinerja karyawannya 9,17 (sangat baik). Pada tahun 2016 penilaian kinerja karyawan Kyriad Bumiminang Hotel Padang tergolong baik, baik dari departemen *Front Office, Engineering, Sales Marketing, Human Resources Department*, dan *FB Product*. Data penilaian kinerja sebanyak 24 orang karyawan Kyriad Bumiminang Hotel Padang memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan 8,237 dengan kategori baik.

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja serta dapat memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan, Kyriad Bumiminang Hotel Padang harus lebih

memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja karyawannya. Sutrisno mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: a) Efektivitas dan Efisiensi, b) Otoritas dan Tanggung Jawab, c) Disiplin, dan d) Inisiatif. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Mangkunegara mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di antaranya yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan sikap.

Berdasarkan observasi penulis ketika melaksanakan Pengalaman Lapangan Industri (PLI) II pada Kyriad Bumiminang Hotel Padang di bagian *Human Resources Development* pada bulan Juni – November 2016 bahwa terdapat beberapa karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja yaitu karyawan mendapatkan surat peringatan atau surat teguran dari pihak perusahaan secara tertulis hal ini disebabkan oleh kurang efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan. Hal ini dapat dilihat dari data rekapitulasi kinerja karyawan yang bermasalah dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2016 di Kyriad Bumiminang Hotel Padang, hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 3. Daftar Rekapitulasi Kinerja Karyawan yang Bermasalah Bulan Januari – Desember Tahun 2016

No	Tanggal	Surat Peringatan (SP)	Departemen	Jumlah (orang)
1	26 September 2016	I	FB <i>Product/Cook</i>	1
2	26 September 2016	I	FB <i>Service /Waiter Banquet</i>	1
Jumlah				2 Orang

Sumber data : Human Resources Department Kyriad Bumiminang Hotel Padang 2016

Berdasarkan tabel di atas terdapatnya 2 orang karyawan yang melakukan kesalahan pada saat bekerja padatahun 2016. Pada tanggal 26 September 2016 karyawan dari departemen *Food and Bevarage Product/Cook* dan *Food and Bevarage Service/Banquet* telah melakukan kesalahan berupa menu masakan yang dibuat tidak sesuai dengan menu yang terlampir di BEO (*Banquet Event Order*) atau tidak sesuai dengan pesanan tamu *event* Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Barat, pada saat makanan yang telah dimasak di antarkan ke *buffet* untuk dihidangkan dan karyawan bagian *banquet* yang bertanggung jawab meng-*handle event* tersebut tidak melakukan pengecekan kembali makanan yang terdapat di *Buffet* sebelum dihidangkan, pada saat di *check* oleh panitia dari Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Barat ternyata terdapat dua menu masakannya tidak sesuai yang dipesan dan panitianya langsung menelfon *Sales Marketing* yang bertanggung jawab dalam *handle event* tersebut dan menanyakan kenapa menu yang dihidangkan tidak sesuai dengan yang dipesan dan panitia dari acara tersebut *complaint* dan mereka ingin bertemu langsung dengan *General Manager* dari hotel Bumiminang dan menyampaikan ketidakpuasannya terhadap pelayanan

yang diberikan oleh karyawan Bumiminang serta meminta uang deposit *event*-nya dikembalikan. Setelah mendapatkan keputusan yang tepat pihak perusahaan harus mengeluarkan Surat Peringatan I supaya karyawan tersebut lebih berhati-hati dan lebih teliti lagi dalam bekerja.

Suatu organisasi diuntut untuk memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2003: 193) Disiplin kerja adalah, “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela

mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kinerja karyawan akan meningkat.

Masalah disiplin pada Kyriad Bumiminang Hotel Padang juga ditemukan banyaknya karyawan yang datang terlambat pada waktu yang telah ditetapkan pada jam kerja dan banyaknya karyawan yang mengabaikan *finger* absen sehingga pada saat sampai dihotel dan pada saat pulang banyak karyawan yang tidak melakukan *finger print* absensi, hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang Bulan Januari – Desember Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	%	Tidak Finger	%
1	Januari	96	11 Orang	11,45	22 Orang	22,91
2	February	97	12 Orang	12,37	11 Orang	11,34
3	Maret	101	14 Orang	13,86	18 Orang	17,82
4	April	104	15 Orang	14,42	14 Orang	13,46
5	Mei	101	21 Orang	20,79	15 Orang	14,85
6	Juni	96	22 Orang	22,91	12 Orang	12,50
7	Juli	92	18 Orang	19,56	21 Orang	22,82
8	Agustus	87	16 Orang	18,39	10 Orang	11,49
9	September	90	20 Orang	22,22	19 Orang	21,11
10	Oktober	89	24 Orang	26,96	17 Orang	19,10
11	November	90	17 Orang	18,88	14 Orang	15,55
12	Desember	91	12 Orang	13,18	12 Orang	13,18
Jumlah			227	214,99	258	196,13
Rata-Rata			18,91	17,91%	21,15	16,34%

Sumber data : Human Resources Department Kyriad Bumiminang Hotel 2016

Berdasarkan tabel di atas banyaknya karyawan yang tidak mematuhi jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2016 dimana memiliki rata-rata karyawan yang terlambat sebesar 17,91% dan karyawan yang tidak *finger print* dari bulan Januari sampai bulan Desember tahun 2016 sebesar 16,34%. Dari tabel di atas juga dapat dilihat dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2016 jumlah karyawan yang terlambat paling banyak terdapat di bulan Oktober dengan jumlah 24 orang karyawan, sedangkan karyawan yang tidak *finger print* paling banyak terdapat di bulan Januari dengan jumlah 22 orang karyawan.

Selanjutnya pada Kyriad Bumiminang Hotel Padang juga ditemukan karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja sehingga mendapatkan surat peringatan atau surat teguran dari pihak perusahaan secara tertulis. Hal ini

dapat dilihat dari data rekapitulasi karyawan yang bermasalah dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2016 di Kyriad Bumiminang Hotel Padang, sehingga ada beberapa karyawan harus menerima surat peringatan I, II dan III (terakhir) dari pihak perusahaan dikarenakan kesalahan atau tidak disiplinnya dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. Daftar Rekapitulasi Karyawan yang Bermasalah Dalam Peraturan Disiplin Bulan Januari – Desember Tahun 2016

No	Tanggal	Surat Peringatan (SP)	Departemen	Jumlah (orang)
1	25 April 2016	III	HRD/ <i>Security Guard</i>	1
2	24 Mei 2016	III	HRD/ <i>Cook Helper</i>	1
3	28 Agustus 2016	I	HK/ <i>Room Boy</i>	1
4	14 Oktober 2016	II	<i>Accounting /Account Receivable</i>	1
Jumlah				4 Orang

Sumber data : Human Resources Department Kyriad Bumiminang Hotel Padang 2016

Berdasarkan tabel di atas terdapatnya 4 orang karyawan yang melakukan kesalahan pada tahun 2016. Pada tanggal 25 April 2016 karyawan kedapatan tidur dimesjid Ar-Rahman Bumiminang oleh MOD (*Manager On Duty*) yang sedang bertugas, dan pada saat mau melaksanakan sholat subuh di mesjid MOD (*Manager On Duty*) melihat ada salah satu karyawan petugas keamanan sedang tidur disudut dalam mesjid. MOD (*Manager On Duty*) langsung mempertanyakan keberadaan karyawan tersebut kepada atasannya, pada saat bertugas karyawan tersebut ditugaskan untuk patroli malam di area hotel dan bertugas menjaga keamanan area dibelakang hotel serta area

parkiran dimesjid hotel dari jam 8 malam sampai dengan jam 8 pagi. MOD (*Manager On Duty*) langsung membahas masalah yang terjadi pada saat *morning briefing*, setelah mendapatkan keputusan yang tepat dan pihak perusahaan atau bagian *Human Resources Development* mengeluarkan Surat Peringatan III (terakhir), karena karyawan sudah melanggar tata tertib disiplin kerja yang telah di buat oleh perusahaan.

Pada tanggal 20-24 Mei 2016 karyawan departemen *Human Resources Development/Cook Helper* (Kantin) melakukan kesalahan yaitu ketahuan membawa makanan keluar dari hotel setiap jam pulang kerja oleh petugas keamanan dan melakukan tindakan indisipliner tidak masuk kerja tanpa ada kabar dan tanpa ada izin selama 5 hari berturut-turut, sehingga pihak perusahaan mengeluarkan Surat Peringatan III (terakhir). Pada tanggal 28 Agustus 2016 karyawan departemen *Housekeeping/Room Attendant* menghilangkan *Master Key Card room* pada saat bekerja, karyawan mendapatkan teguran secara tertulis dari pihak perusahaan yaitu Surat Peringatan I. Pihak perusahaan memberikan peringatan tertulis kepada karyawan tersebut bertujuan untuk memberikan pengarahan agar lebih berhati-hati lagi dalam bekerja dan tidak mengulangi kesalahan yang sama lagi.

Pada tanggal 14 Oktober 2016 karyawan dari departemen *Accounting/Account Receivable* dimana karyawan melakukan kesalahan perhitungan uang dalam penagihan utang (*invoice*) kepada PT. Semen Padang, pada saat uang yang dihitung di PT. Semen Padang uang tersebut

totalnya sesuai dengan invoice dan karyawan menandatangani *Receipt* serah terima dari pihak PT. Semen Padang yang menyatakan bahwa karyawan telah menerima uangnya dengan total yang sesuai dengan invoice, pada saat uang tersebut di hitung kembali oleh bagian *General Cashier* di bagian *Accounting* Hotel Bumiminang uang tersebut kurang, dan karyawan tersebut harus mengganti uang yang kurang tersebut dengan memotong uang tunjangan selama 3 bulan kedepan serta mendapatkan teguran secara tertulis dari pihak perusahaan berupa Surat Peringatan II yang bertujuan untuk memberikan pengarahan sekaligus peringatan kepada karyawan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama dan lebih teliti serta lebih berhati-hati lagi dalam bekerja sehingga tidak menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Selanjutnya pada Kyriad Bumiminang Hotel Padang juga ditemukan beberapa permasalahan disiplin karyawan pada saat bekerja, dimana karyawan tidak menggunakan *nametag* atau tanda pengenal pada saat bekerja, seperti pada karyawan di *Food and Beverage Service outlet Banquet* saat handle event, ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja, dan hal ini juga terjadi di outlet-outlet lain seperti di *Front Office Department*. Pada saat ditanya oleh bagian personalia kepada karyawan yang tidak menggunakan *nametag*, karyawan tersebut memberi alasan *nametag* tersebut ketinggalan di loker, ada yang memberi alasan *nametag* tersebut kecuti sehingga nama di *nametag* tersebut sudah robek dan ada yang memberi alasan *nametag*-nya tersebut sudah hilang dan ada juga yang memberi alasan karena buru-buru jadi *nametag* lupa dipasang.

Sedangkan didalam kontrak kerja sudah dibunyikan apabila *nametag* hilang maka karyawan tersebut berhak mengganti *nametag* yang hilang berupa uang sebesar Rp. 25.000 yang diserahkan kepada HRD dan apabila nama di *nametag* tersebut sudah memudar karyawan berhak mengganti yang baru kepada HRD, sama halnya seperti pin smile jika karyawan menghilangkannya maka karyawan tersebut berhak mengganti pin *smile* tersebut berupa uang sebesar Rp. 12.000 yang diserahkan ke HRD.

Selanjutnya permasalahan juga ditemukan karyawan yang tidak peduli dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan seperti peraturan jalur masuk dan jalur keluar karyawan, hal ini sering dibahas pada saat *Morning Briefing* dan *Chief Security* selalu membahas dan melaporkan bahwasannya masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah dibuat. Khusus untuk karyawan Kyriad Bumiminang Hotel Padang jalur masuk dan jalur keluar kendaraan maupun yang pejalan kaki wajib keluar dan masuk lewat pintu belakang itu dimulai dari jam 05:00 pagi sampai dengan jam 18:30 malam, dan dari jam 18:30 malam sampai dengan jam 05:00 pagi jalur masuk dan jalur keluar buat yang berkendara ataupun pejalan kaki diwajibkan lewat pintu atau gerbang depan hotel karena untuk menjaga keamanan dan keselamatan karyawan. Tetapi masih banyak karyawan Kyriad Bumiminang Hotel Padang yang mengabaikan peraturan tersebut, hal ini sering dialami oleh security yang sedang bertugas di gerang depan, terlihat dari karyawan yang *morning shift* dan *afternoon shif* yang lewat gerbang depan pada saat masuk area dan keluar area hotel.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Kyriad Bumiminang Hotel Padang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan mendapatkan surat peringatan karena kesalahan dalam bekerja.
2. Banyaknya karyawan yang datang terlambat sebesar 17,91% dan tidak melakukan *finger print* absen sebesar 16,34%.
3. Karyawan mendapatkan surat peringatan karena tidak disiplin dalam bekerja.
4. Beberapa karyawan tidak memakai *nametag* saat bekerja.
5. Adanya karyawan yang melanggar aturan seperti keluar masuk lewat pintu depan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan tersebut, maka untuk terarahnya penelitian ini penulis membatasi permasalahan yang berfokus pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kyriad Bumiminang Hotel Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan disiplin kerja karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang.
- b. Mendeskripsikan kinerja karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang.
- c. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Manajemen Perhotelan

Hasil penelitian ini akan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen hotel dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan Hotel

Hasil penelitian ini dapat memberi masukan kepada karyawan hotel untuk bisa memiliki disiplin kerja yang tinggi agar kinerja dihasilkan lebih baik lagi.

3. Bagi Mahasiswa Program Studi Manajemen Perhotelan

Menambah dan memperkaya penelitian Universitas Negeri Padang, khususnya pada Mahasiswa Prodi Manajemen Perhotelan .

4. Bagi Penelitian Berikutnya

Dapat memberikan informasi, gambaran dan sebagai referensi untuk melakukan penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

5. Bagi Penulis

Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan. Selain itu agar penulis mengetahui masalah-masalah nyata yang terdapat dalam industri agar menjadi bahan pertimbangan dan persandingan terhadap teori-teori yang diperoleh saat kuliah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya maka dapat disimpulkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang”, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang dari indikator yang telah ditentukan secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup baik dengan presentase 69%. Jika semakin baik disiplin karyawan disuatu perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk disiplin disuatu perusahaan, maka akan semakin menurun kinerja karyawan disuatu perusahaan.
2. Kinerja karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang dari indikator yang telah ditentukan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik, dengan presentase 82%. Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan, terdapatnya pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 27,6% dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$. Sedangkan 72,4% diduga dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi seperti

kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komunikasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa hal yang disarankan kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Diharapkan kepada karyawan Kyriad Bumiminang Hotel Padang untuk lebih meningkatkan lagi disiplinnya dalam bekerja seperti prosedur dalam bekerja serta peraturan-peraturan perusahaan lainnya. Jika disiplin karyawan sangat baik, maka kinerja karyawan di Kyriad Bumiminang Hotel Padang dikatakan sangat baik.

2. Bagi Kyriad Bumiminang Hotel Padang

Untuk meningkatkan disiplin diharapkan pimpinan dapat memberikan contoh yang baik agar karyawan dapat meniru yang baik tersebut, lebih lanjut agar disiplin dapat terjaga dengan baik diperlukan pengawasan yang melekat oleh para pimpinan terhadap karyawan agar tingkat disiplin dapat terjaga. Hendaknya hotel memberikan pelatihan tentang motivasi, penghargaan serta *punishment* terhadap karyawan. memberikan training kepada karyawan.

3. Bagi Jurusan Pariwisata

Diharapkan dapat menambah dan melengkapi buku referensi dipergustakaan sehingga dapat mempermudah mahasiswa dalam

melakukan penulisan khususnya mengenai penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Lainnya

Kepada peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut, disarankan agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2010. *Disiplin dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UGM.
- Adomi dan Eruvwe. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Atiomo. 2010. *Kedisiplinan*. Yogyakarta: BPFE.
- Asmiarsih. 2006. *Kinerja dan Disiplin Kerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Bagyono. 2007. *Pariwisata*. Yogyakarta: Andi.
- Dharma. 2001. *Disiplin Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson. 2004. *Kinerja dan Disiplin Kerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. 2011. *Manajemen Kinerja dan Tingkat Produktifitas Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pets.
- Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- _____. 2007. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Haji Masagung.
- _____. 2012. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Halim, Ridwan. 2010. *Faktor-Faktor Kinerja*. Jakarta: Caps.
- Husniah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Gratindo Persada.
- KBBI. 2005. *Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja*. Jakarta: Caps.
- _____. 2007. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps.
- Matutina. 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung: MandarMaju.
- Mardiayanto. 2008. *Disiplin*. Yogyakarta: BPFE.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajawaliPers.
- MaulanaAgus. 2007. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Disiplin Kerja*. Jakarta: RajawaliPers.